

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM **2016**



PM

Landkreis Potsdam-Mittelmark

Fachbereich 6

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wird herausgegeben vom

Landkreis Potsdam-Mittelmark
FB 6 - Jobcenter MAIA
Brücker Landstr. 22 b (TGZ)
14806 Bad Belzig
jobcenter-maia@potsdam-mittelmark.de
www.maiaonline.de

Stand: 15.01.2016

Hinweis:

Das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters MAIA trägt inhaltlich dem Prinzip der Chancengleichheit Rechnung. Soweit in dieser Schrift Formulierungen nur in männlicher Form verwendet werden, dient dies allein der besseren Lesbarkeit. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist grundsätzliches Leitprinzip der MAIA.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	4
2. RAHMENBEDINGUNGEN.....	5
2.1 WIRTSCHAFTSRAUM.....	5
2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN	7
2.2.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE.....	7
2.2.2 ARBEITSLÖSE.....	7
2.2.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN	8
2.2.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE.....	9
2.2.5 FLÜCHTLINGE	10
2.2.6 PROFILLAGEN	11
2.3 ORGANISATION / PERSONAL	12
2.4 FINANZEN.....	14
3. ZIELE.....	15
3.1 ANALYSE DER ÖRTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN.....	15
3.1.1 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG	15
3.1.2 ENTWICKLUNG DER KUNDENSTRUKTUR	16
3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM	17
3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE	19
3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)	19
3.3.2 BUNDESPROGRAMM „SOZIALE TEILHABE“	20
3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK.....	20
3.5 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA	20
3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA.....	20
3.5.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE	21
3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT	22
3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	22
4. HANDLUNGSFELDER.....	23
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS	23
4.2 JUGENDLICHE	25
4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE.....	26
4.4 FALLMANAGEMENT	27
4.5 GESUNDHEIT (AMIGA).....	27
4.6 ALLEINERZIEHENDE.....	28
4.7 SELBSTSTÄNDIGE.....	28
4.8 NEBENERWERB.....	29
4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG	29
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG.....	29
4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)	30
4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG.....	31
4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG.....	31
4.12 NEUZUGÄNGE	32
4.13 FLÜCHTLINGE	33
4.14 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG.....	33
5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT	35
5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS.....	35
5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU.....	36
5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II.....	36

1. EINLEITUNG

Kontinuität und Wandel – auch 2016 wird sich das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters MAIA an diesen bewährten Prinzipien orientieren und die erfolgreiche Strategie bei der Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im Jahr 2015 auch 2016 fortsetzen.

Im Jahr 2015 haben wir die mit dem Land Brandenburg vereinbarten Ziele erreichen können. Die Integrationsquote konnte gegenüber dem Vorjahr leicht gesteigert werden und auch das Ziel, den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern zu verringern, wurde klar erreicht. Auch bei anderen Indikatoren, wie der Nachhaltigkeit der Integrationen, sind die Ergebnisse der MAIA gut im Vergleich zu vielen anderen Jobcentern. Erfreulich ist auch, dass es im Jahr 2015 gelungen ist, das vom Bund bereitgestellte Budget für Eingliederungsmaßnahmen zu 94 % auszuschöpfen.

Grundsätzlich knüpft das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 an die Arbeitsmarktplanung des Vorjahres an, da im Jobcenter MAIA weiterhin die Überzeugung herrscht, dass Kontinuität für eine erfolgreiche Integrationsarbeit besonders im Rechtskreis SGB II wichtig ist und dass sich die arbeitsmarktpolitische Konzeption im Wesentlichen bewährt hat. Da die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Potsdam-Mittelmark weiterhin relativ gut sind, liegt bei der Planung der Mittelverwendung der Schwerpunkt erneut bei den integrationsorientierten Instrumenten.

Dennoch ist eine kontinuierliche Überprüfung der eigenen Integrationsstrategien und deren stetige Weiterentwicklung Voraussetzung dafür, dass das Jobcenter MAIA auch in Zukunft die Bürger des Landkreises Potsdam-Mittelmark, die auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, möglichst gut auf dem Weg ins Arbeitsleben unterstützen kann. Deshalb soll mit verschiedenen Maßnahmen, die im Kapitel zu den Zielen des Jobcenters beschrieben sind, die Qualität der Arbeit im Jobcenter MAIA weiter verbessert werden. Qualitätsarbeit ist auch das Jahresthema im Benchlearning der Optionskommunen, an dem sich die MAIA auf verschiedenen Ebenen aktiv beteiligt.

Im Jahr 2016 wird es eine ganz neue Herausforderung sein, die im Landkreis aufgenommenen Flüchtlinge, die Anspruch auf Leistungen aus dem SGB II haben, zu betreuen und auf ihrem Weg in Arbeit oder Ausbildung zu begleiten. Noch wird an den Konzepten zur Betreuung der Flüchtlinge im Jobcenter gearbeitet, aber da die MAIA inzwischen auf mehr als ein Jahrzehnt erfolgreicher Integrationsarbeit zurückblicken kann und in dieser Zeit immer wieder bewiesen hat, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich schnell auf neue Rahmenbedingungen einstellen können, sind wir zuversichtlich, dass es uns gelingen wird, auch diese Herausforderung zu meistern.

Bad Belzig, im Januar 2016

Bernd Schade
Fachbereichsleiter

2. RAHMENBEDINGUNGEN

2.1 WIRTSCHAFTSRAUM

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark ist mit etwa 207.500 Einwohnern der bevölkerungsreichste Kreis im Land Brandenburg.

Mehr noch als in anderen ostdeutschen Regionen ist die Wirtschaftsstruktur im Landkreis vorrangig von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt; es gibt nur wenige kleinere Industriebetriebe. Daneben spielen Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau eine nicht unwichtige Rolle.

Im Nordosten hat der Landkreis Anteil am engeren Verflechtungsraum von Berlin. Dort haben sich vor allem Unternehmen der Dienstleistungsbranche und innovativer Technologien angesiedelt, z.B. in Stahnsdorf, Teltow und Kleinmachnow. Die Industrieansiedlungen im Nachbarkreis Teltow-Fläming sowie das Entstehen des Hauptstadtflughafens (BER) in Schönefeld üben eine positive Wirkung auch auf den Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark aus. Ebenso sind die Unternehmen des Medienstandortes Potsdam und die Universitäten, Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen der Region sowie die Verwaltungsstandorte Potsdam und Berlin ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor.

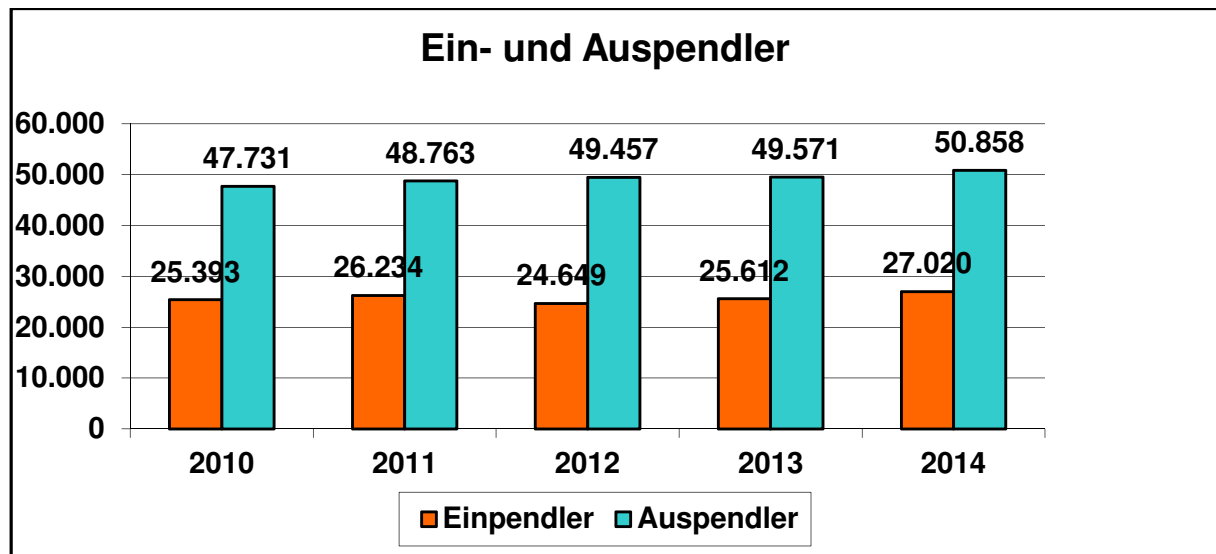
Zwischen Werder (Havel) und Brandenburg an der Havel liegen große zusammenhängende Obstbaugebiete, die Region Beelitz wird vom Spargelanbau geprägt. Der Süden und Südwesten wird vor allem land- und forstwirtschaftlich genutzt.

Die gute Erreichbarkeit von touristisch interessanten Orten und Einrichtungen, sowie die natürlichen Gegebenheiten, die einen besonderen Schutz in den drei Naturparks erhalten, an denen der Landkreis beteiligt ist, und die Aktivitäten der Einwohner in den Städten und Gemeinden, ihre Orte attraktiv zu gestalten, haben die touristische Entwicklung gestärkt. Während im nördlichen Teil das Havelland mit seinen vielfältigen Angeboten an der Havel und ihren Seen ein starker Anziehungspunkt nicht nur für Wassertouristen ist, bildet im Süden der Naturpark Hoher Fläming das Rückgrat des sich behutsam entwickelnden Tourismus. Die Kreisstadt Bad Belzig mit ihrer Steintherme und einer Reha-Klinik ist Kurort und Zentrum der hier entstehenden Tourismusregion Hoher Fläming. Die Bestrebungen, diese Region auch für den Wandertourismus zu entwickeln, wurden mit der Ausrichtung des Deutschen Wandertages im Sommer 2012 sichtbar. Anknüpfend an den erfolgreichen Wandertag ist es das Ziel des Kreises, den Hohen Fläming dauerhaft als Wanderregion zu etablieren und so die Tourismusbranche zu fördern.

Insgesamt hat der Landkreis sich in den letzten zwei Jahrzehnten zu einem nachgefragten Wohnstandort mit hohem Freizeitwert entwickelt. Besonders der Berlin und Potsdam nahe Raum profitiert immer noch vom Zuzug oftmals einkommensstarker Einwohner, die ihren Arbeitsort in Potsdam oder Berlin haben. Das widerspiegelt sich auch in der stets geringeren Arbeitslosenquote im Vergleich mit dem weiter entfernten ländlichen Raum.

Die guten Straßen- und Bahnverbindungen in die Metropole Berlin sind Voraussetzung für intensive Pendlerbeziehungen, die in beide Richtungen langsam steigen, wobei sich insgesamt ein stark negatives Pendlersaldo ergibt. Am Stichtag 31.12.2014 gab es unter den Einwohnern im Landkreis Potsdam-Mittelmark insgesamt 81.153 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Davon haben 50.858 Personen regelmäßig ihren Wohnort zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit verlassen, während 27.020 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in die Städte und Gemeinden des Landkreises kamen, um ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

Diese Pendlerbewegungen sind nicht nur auf den Landkreis beschränkt, sondern reichen bis nach Potsdam und Berlin, in andere Landkreise Brandenburgs und auch in andere Bundesländer.



Der Arbeitsmarkt in Potsdam-Mittelmark ist somit geprägt von der spezifischen Situation im Metropolitanraum Berlin-Potsdam:

- Starke Pendlerbeziehungen innerhalb und mit der Großstadtregion, insgesamt ein negatives Pendlersaldo
- sehr kleinteilig ausgeprägte Wirtschaftsstruktur
- wenig verarbeitendes Gewerbe,
- Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gemüsebau, Gartenbau und Ernährungswirtschaft sowie gesundheitsorientierte Einrichtungen im ländlichen Raum,
- zunehmendes Fremdenverkehrs- und Gastgewerbe
- Handwerk und Dienstleistungen im engeren Verflechtungsraum

Für ausgewählte Branchen sieht die Nachfrage nach Arbeitskräften zurzeit folgendermaßen aus:

Gesundheitswesen/Alten- und Pflegeeinrichtungen:

Der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften ist weiterhin hoch, besonders im Bereich der Pflegekräfte im ambulanten und im stationären Bereich der Altenpflege.

Baubereich:

Im Baubereich werden Stellen in vielen Gewerken für qualifiziertes Facharbeiterpersonal angeboten.

Transport:

Die Nachfrage nach Berufskraftfahrern für Transportaufgaben im Nah- und Fernverkehr ist weiterhin vorhanden. Anzeichen für Engpässe in diesem Bereich sind teilweise erkennbar.

Hotel- und Gaststättengewerbe (HOGA):

Regelmäßig gibt es im Bereich der Hotels und Gaststätten eine, z. T. stark saisonabhängige, Nachfrage nach Arbeitskräften für die verschiedensten Bereiche. Darunter befinden sich auch Minijobs und Helfertätigkeiten. Angebote mit gastronomietypischen Arbeitszeiten in Service und Küche sind häufig schwer zu besetzen, da in der Regel zeitliche Flexibilität und regionale Mobilität erwartet werden bzw. erforderlich sind.

Kfz / Metallbereich / gewerblich-technischer Bereich:

Eher angespannt ist die Lage im Bereich der Metallverarbeitung, im Maschinenbau und der Automobilindustrie zu bewerten, hier wird kaum Personal nachgefragt.

Dienstleistungen:

In den Städten Brandenburg an der Havel und Potsdam haben große Callcenter ihren Sitz und es ist regelmäßig ein Arbeitskräftebedarf zu verzeichnen. Weiterhin werden Reinigungskräfte nachgefragt. Aktuell hinzugekommen ist ein großer Bedarf an Wach- und Sicherheitspersonal. Problematisch für Leistungsberechtigte der MAIA sind oft die Rahmenbedingungen (Schichtarbeit, auch Wochenendarbeit, Erreichbarkeit der Arbeitsstätten).

Landwirtschaft

Regelmäßig gibt es im Bereich der Landwirtschaft eine saisonabhängige Nachfrage nach Arbeitskräften für die verschiedensten Bereiche. Darunter sind Tätigkeiten in der Ernte, im Verkauf und im Transport und auch Minijobs und Helfertätigkeiten.

2.2 STRUKTUR DER LEISTUNGSBERECHTIGTEN

2.2.1 ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE

Im August 2015 betreute die MAIA 5.840 Bedarfsgemeinschaften, in denen insgesamt 9.940 Personen leben. Darunter befinden sich 7.366 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die sich folgendermaßen untergliedern:

(August 2015)		Gesamt	%	Männer	%	Frauen	%
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte:		7.366	100,0	3.806	51,7	3.560	48,3
davon:	15 bis < 25 Jahre	790	10,7				
	25 bis < 50 Jahre	3.921	53,2				
	50 Jahre und älter	2.655	36,0				
	Alleinerziehende:	1.001	13,6	76	7,6	925	92,4
	Ausländer:	452	6,1				

Durch die steigenden Flüchtlingszahlen kann sich diese Struktur im Jahresverlauf ändern. Es ergeben sich für die MAIA neue Handlungsfelder zur Unterstützung und Erschließung dieser neuen Potenziale. Obwohl eine konkrete Zahl der leistungsberechtigten Migranten im Moment noch nicht beziffert werden kann, wird diese Problematik in allen betroffenen Handlungsfeldern der MAIA fortlaufend und dem aktuellen Stand entsprechend berücksichtigt.

2.2.2 ARBEITSLOSE

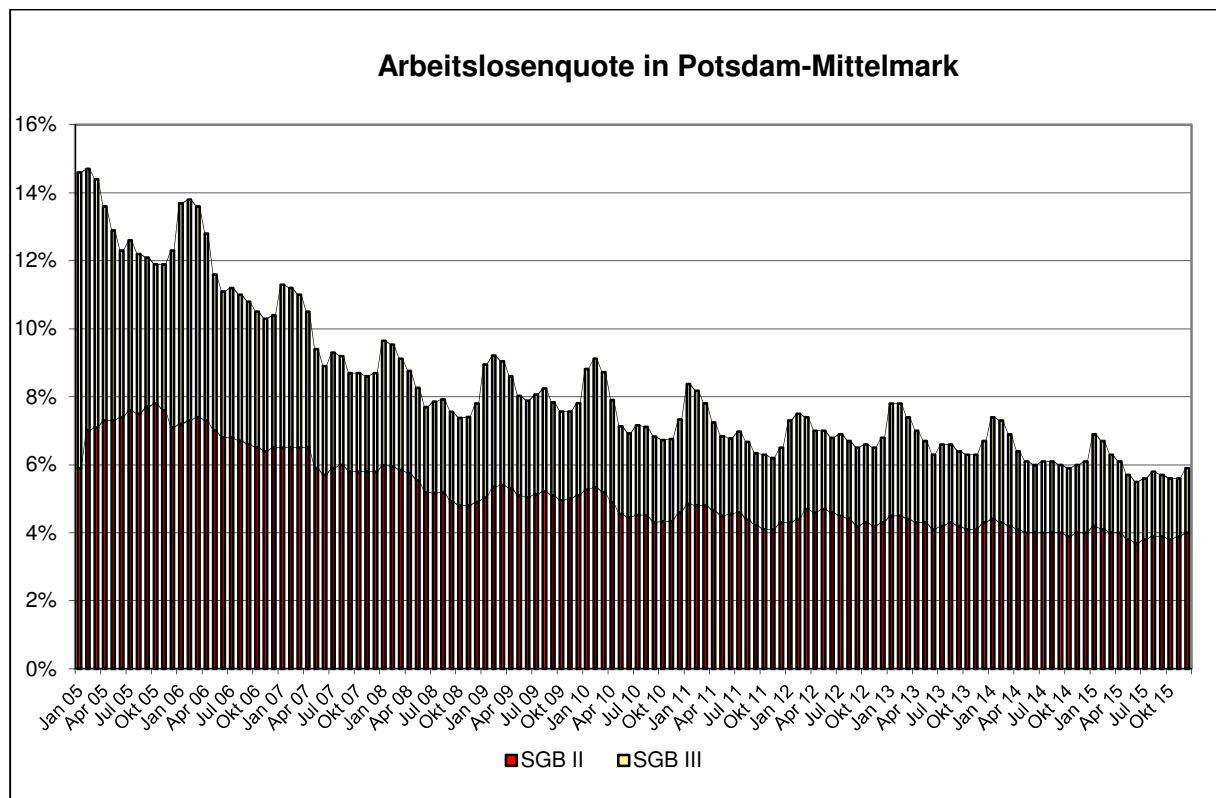
Im Dezember 2015 waren 4.496 ALG II-Empfänger in Potsdam-Mittelmark arbeitslos gemeldet; das sind insgesamt 13 Personen weniger als zum gleichen Zeitpunkt 2014. Darunter sind 332 Jugendliche unter 25 Jahren – das sind allerdings 68 Jugendliche unter 25 Jahren mehr als 12 Monate zuvor.

Die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark insgesamt lag im Jahresdurchschnitt 2015 bei 5,9 % und somit 0,4 % niedriger als im Dezember 2014. Die anteilige Arbeitslosenquote des SGB II-Bereichs lag im Jahresdurchschnitt 2015 bei 3,9 %, und damit um 0,2 % unter dem Vorjahreswert und erstmals unter 4 %.

Erfreulicherweise lag die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark 2015 ganzjährig unter dem Bundesdurchschnitt. Nur wenige ostdeutsche Städte oder Landkreise können ähnliche Entwicklungen aufweisen.

Auch 2015 wurden Arbeitskräfte weiter nachgefragt. Die zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden gezielt eingesetzt, um auch solche Leistungsberechtigten aus dem Rechtskreis SGB II, die Defizite für eine Arbeitsmarktintegration aufweisen, in reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeit zu integrieren. Im Rückblick auf die vergangenen Jahre ist in Potsdam-Mittelmark insgesamt eine ständig sinkende Tendenz der Arbeitslosenquote zu beobachten, von jahreszeitlich bedingten Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage abgesehen.

Eine Folge der deutlich gesunkenen Arbeitslosigkeit ist, dass der Anteil der arbeitsmarktfernen Personen unter den Arbeitslosen tendenziell ansteigt, da die arbeitsmarktnahen Menschen oftmals Jobs am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben.



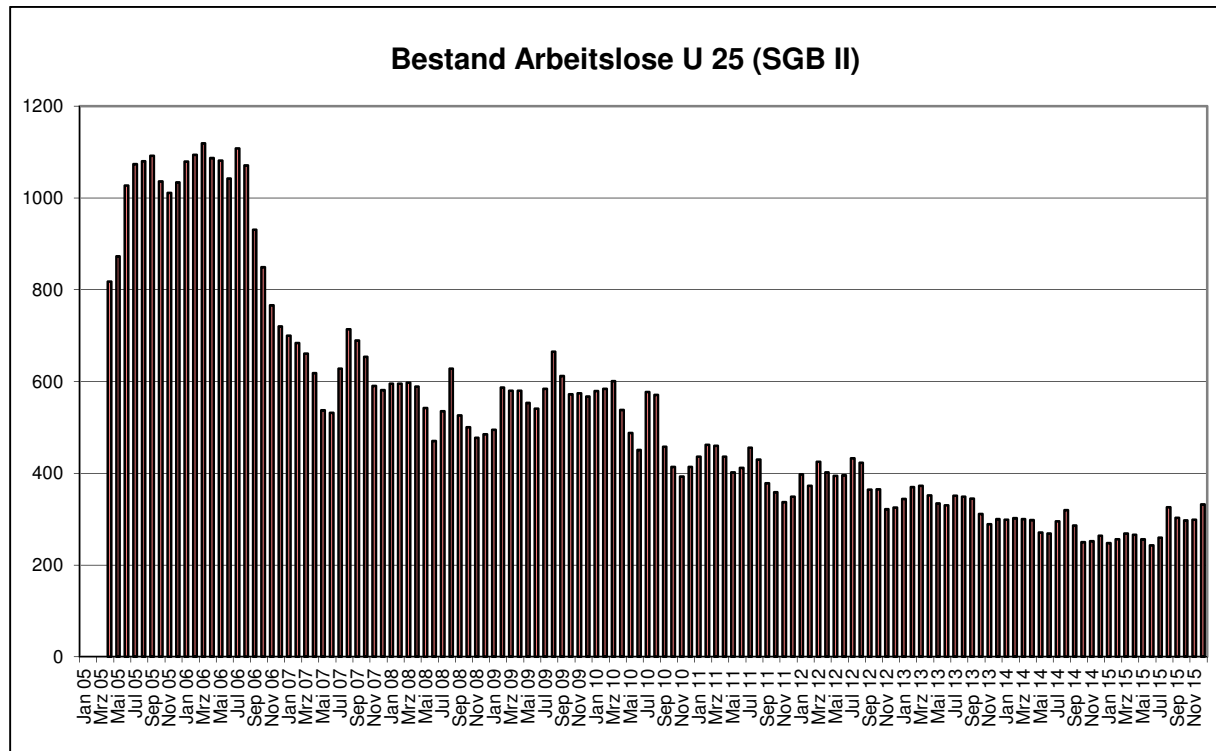
2.2.3 FÖRDERQUOTE VON FRAUEN

Das Verhältnis der Anzahl erwerbsfähiger leistungsberechtigter Frauen und Männer ist über die Jahre hinweg relativ stabil. Allerdings werden stets mehr Männer als Frauen in der MAIA betreut. Im Dezember 2015 waren 57,7 % der Arbeitslosen Männer (2.592), dementsprechend 42,3 % Frauen (1.904).

Gemäß § 1 Abs. 2, Nr. 4 SGB III müssen Frauen entsprechend ihrer anteiligen und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. In Potsdam-Mittelmark sind im Rechtskreis SGB II Frauen unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen: Aus der Eingliederungsbilanz für das Jahr 2014 geht hervor, dass 2014 durchschnittlich 43,4% der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Frauen waren. Dementsprechend lag die gesetzlich vorgesehene Mindestbeteiligung von Frauen an den Fördermaßnahmen der MAIA bei 38,6%. Der realisierte Förderanteil lag bei 38,8%. Damit wurde die geforderte Mindestbeteiligung um 0,2 % überschritten.

2.2.4 JUGENDLICHE – ALTERSGRUPPE 15-25 JAHRE

Die Gesamtzahl der arbeitslosen und arbeitssuchenden Jugendlichen unterliegt im Jahresverlauf regelmäßig starken Schwankungen. Dies ist u.a. den Terminen der Abschlussprüfungen in den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen geschuldet. In den vorangegangenen Jahren bedurften ständig weniger Jugendliche der Hilfe durch das SGB II. Im Jahr 2015 ist aber die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen im Rechtskreis SGB II nur um 4 Personen auf 280 Arbeitslose zurückgegangen.



Im Dezember 2015 sind 332 arbeitslose ALG II-Empfänger in der MAIA jünger als 25 Jahre; 12 Monate zuvor waren es allerdings nur 264.

Ein Blick auf die Zusammensetzung dieser Altersgruppe zeigt die Heterogenität hinsichtlich ihrer Bildungs- und Berufsabschlüsse. Die besondere Problemlage dieser Zielgruppe lässt sich sehr gut daran messen, dass von den derzeit arbeitslos erfassten Jugendlichen nur ca. 50 % einen Berufs- oder Studienabschluss haben, 18 % besitzen noch gar keinen Schulabschluss.

Insgesamt wird eingeschätzt, dass über die Hälfte der von der MAIA zu betreuenden Jugendlichen noch nicht den Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes entsprechen, also integrationsfern sind.

2.2.5 FLÜCHTLINGE

Im Landkreis betrug das Aufnahmesoll an Flüchtlingen im Jahr 2015 2.963 Personen. Tatsächlich aufgenommen wurden 2.156 Personen. Die derzeit aktuelle Prognose für 2016 geht von einem Aufnahmesoll von 3.881 Personen aus.

Als Flüchtlinge im SGB II betrachtet das Jobcenter alle Flüchtlinge die seit dem 01.01.2015 in die Bundesrepublik eingereist sind und die aus den Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien kommen. Es wurde im Dezember 2015 eine Prognose erstellt, wie viele der Flüchtlinge voraussichtlich ins SGB II wechseln werden. In der Prognose gehen wir davon aus, dass bis zum Jahresende 2016 4.327 Personen, 2.802 Bedarfs-gemeinschaften bzw. 3.290 erwerbsfähige Leistungsberechtigte ins SGB II übertreten werden. Im Moment deutet aber Vieles darauf hin, dass die Prognose überzeichnet ist. Am 31.12.2015 haben 223 Flüchtlinge Leistungen nach dem SGB II bezogen.

2.2.6 PROFILLAGEN

Das Jobcenter MAIA nutzt auch weiterhin zur Strukturierung des Integrationsprozesses das in der Bundesagentur für Arbeit entwickelte Vier-Phasen-Modell, nach dem in der MAIA bereits seit mehreren Jahren gearbeitet wird. Zur Standortbestimmung der Leistungsberechtigten und zur Steuerung des Integrationsprozesses werden so genannte Profillagen genutzt. Die Profillagen beschreiben den Zusammenhang von zeitlicher Integrationsprognose (=Stärken-betrachtung) und vermittlerisch relevanten Handlungsbedarfen (=Potenzialbetrachtung). Insgesamt ergeben sich danach sechs Profillagen:

Profillage	Beschreibung
Marktprofil	Marktprofile weisen keine vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen auf und haben in der Regel eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1.Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten.
Aktivierungsprofil	Aktivierungsprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Schlüsselgruppe „Motivation“ auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1.Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten. Diese Profile bedürfen primär der Aktivierung („Fordern“), ihre Qualifikation wird am Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragt, aber sie bewegen sich ggf. in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen und/oder fachlichen Arbeitsmarkt; ggf. muss eine berufliche Alternative erarbeitet oder die Bereitschaft zur Mobilität/Flexibilität erhöht werden.
Förderprofil	Förderprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in einer der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ (alle drei Schlüsselgruppen tangieren den Bereich „Fördern“) auf und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 12 Monaten.
Entwicklungsprofil	Entwicklungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der drei Förder-Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens einer weiteren Dimension (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt) und haben eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 12 Monaten.
Stabilisierungsprofil	Stabilisierungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Leistungsfähigkeit“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in bis zu 12 Monaten wahrscheinlich.
Unterstützungsprofil	Unterstützungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der Dimension „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen (bzw. Verdichtung im Schwerpunkt Rahmenbedingungen). Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in weniger als 12 Monaten unwahrscheinlich.

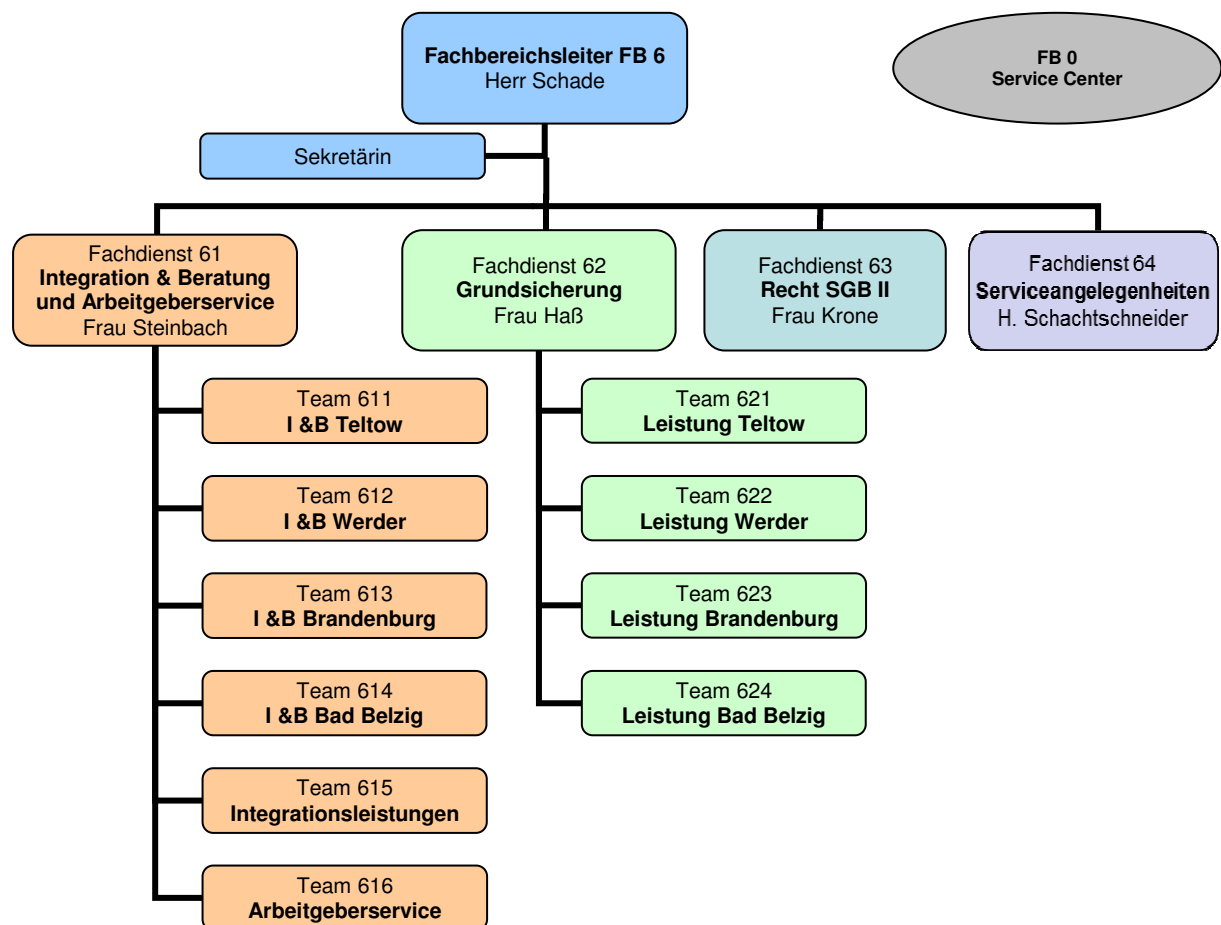
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im Rahmen der täglichen Arbeit stellte sich heraus, dass das Profiling in der Fachsoftware Prosoz nicht richtig nachgebildet werden konnte. Darum können die Anteile der einzelnen Profillagen im Moment nicht korrekt bewertet werden und auf eine Darstellung wird an dieser Stelle verzichtet.

Aus diesem Grund wurde im Jahres 2015 die Abbildung des Profiling mit Hilfe des Softwareanbieters Prosoz komplett überarbeitet. Die Schulung der Mitarbeiter und die Umstellung des Programms erfolgen in der 1. Jahreshälfte 2016.

2.3 ORGANISATION / PERSONAL

Der Fachbereich 6 besteht aus den Fachdiensten „Integration und Beratung“, „Grundsicherung“, „Serviceangelegenheiten“ und „Recht SGB II“. Zum Personalbestand gehören derzeit 186 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Das Verwaltungskostenbudget ist durch die Bundeszuweisung zuzüglich des kommunalen Finanzierungsanteils gedeckelt. Für das Jahr 2016 stehen dem Jobcenter MAIA nach derzeitigem Kenntnisstand ca. 8,84 Mio. € vom Bund als Verwaltungskosten zur Verfügung. Das ist eine Erhöhung gegenüber dem Vorjahr um ca. 340.000,00 €, die dem Jobcenter für flüchtlingsinduzierte Mehrbedarfe zugewiesen wurde.

Die räumliche Organisation der MAIA ist unverändert; sie orientiert sich am Modell der vier Sozialplanregionen des Landkreises, das den Bürgerinnen und Bürgern eine relative Wohnortnähe für die Inanspruchnahme sozialer Leistungen bietet. Deshalb betreut die MAIA ihre Leistungsberechtigten auch weiterhin dezentral an den Standorten Bad Belzig, Brandenburg an der Havel, Werder/Havel und Teltow.

Die räumliche Nähe der regionalen Teams (Vermittlung und Leistung) ist für die Zusammenarbeit und eine optimale Beratung der Leistungsberechtigten zu allen das SGB II betreffenden Fragen sehr förderlich. Zusätzlich gibt es in Teltow einen für alle Regionen zuständigen Fachdienst zur Bearbeitung der Widersprüche, Klagen und Ordnungswidrigkeiten. Zentral in Bad Belzig werden Fachdienst übergreifende Arbeiten erledigt und die Anträge von Leistungsberechtigten und Maßnahmeträgern auf Auszahlung von Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel bearbeitet. Die Fachbereichsleitung hat ihren Sitz ebenfalls zentral in Bad Belzig.

Zur Betreuung der Leistungsberechtigten in den Planregionen arbeiten insgesamt 72 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier der sechs Teams des Fachdienstes „Integration und Beratung“. Davon stehen 8 speziell für die Betreuung Jugendlicher zur Verfügung. In jedem der vier Teams gibt es außerdem zwei Fallmanagerinnen. Weiterhin arbeiten in einem Vermittlungsteam zwei „Integrationsbegleiterinnen“; diese Stellen werden aus Mitteln des Landes und des ESF gefördert. Zur Betreuung der Flüchtlinge, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, wurden zum Jahresbeginn 2016 bereits zwei zusätzliche Stellen im Fachdienst Integration und Beratung geschaffen. Sollte die zweite Tranche der Sonderzuweisung für flüchtlingsinduzierte Mehrbedarfe in der geplanten Höhe zugeteilt werden, ist geplant, zwei weitere Stellen zu schaffen.

In einem weiteren Team gibt es 10 Mitarbeiterinnen, die zuständig sind für die Bearbeitung von Anträgen der Leistungsberechtigten und Maßnahmeträger auf Förderleistungen aus dem Eingliederungstitel sowie die jährliche Planung der Mittelvergabe. Auch die Auszahlungen dieser Förderungen sowie die Beschaffung von Arbeitsmarktdienstleistungen werden hier erledigt.

Der Arbeitgeberservice besteht aus 8 Arbeitsvermittlern – je Region 2 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen. Da die Förderung für das Bundesprogramm STÄRKEN 50+ ausgelaufen ist, musste das Personal um die neun im Rahmen des Projektes finanzierten Stellen reduziert werden.

Im Fachdienst „Grundsicherung“ erfolgt die Berechnung und Auszahlung des Arbeitslosengeldes II; hier sind zurzeit insgesamt 62 Mitarbeitende in den vier, den Regionen zugeordneten Teams tätig.

Die Rechtsbehelfsstelle, deren 16 Mitarbeitende Widersprüche, Klagen, Ordnungswidrigkeiten und Grundsatzangelegenheiten bearbeiten, ist inzwischen ein eigener Fachdienst „Recht SGB II“.

Der Fachdienst „Serviceangelegenheiten“ hat 9 Mitarbeitende, deren Aufgabengebiete breit gefächert sind: die Software-Fachbetreuung für die gesamte MAIA, die Außendienste, das Controlling und das Datenqualitätsmanagement sowie die Bearbeitung von Haushalts- und Verwaltungsangelegenheiten des Jobcenters.

2.4 FINANZEN

Der MAIA stehen im Jahr 2016 für die Erledigung ihrer Aufgaben die in der nachfolgenden Aufstellung dargestellten Bundesmittel zur Verfügung. Dazu kommen im Verwaltungskostenbudget noch Mittel des Landkreises (kommunaler Finanzierungsanteil).

Neu ist, dass ein besonderer Posten für die zusätzlich zu betreuenden Flüchtlinge vom Bund zugewiesen wird. Die Höhe bestimmt sich nach bundesspezifischen Regelungen. Der Zuschlag wird in zwei Tranchen ausgezahlt.

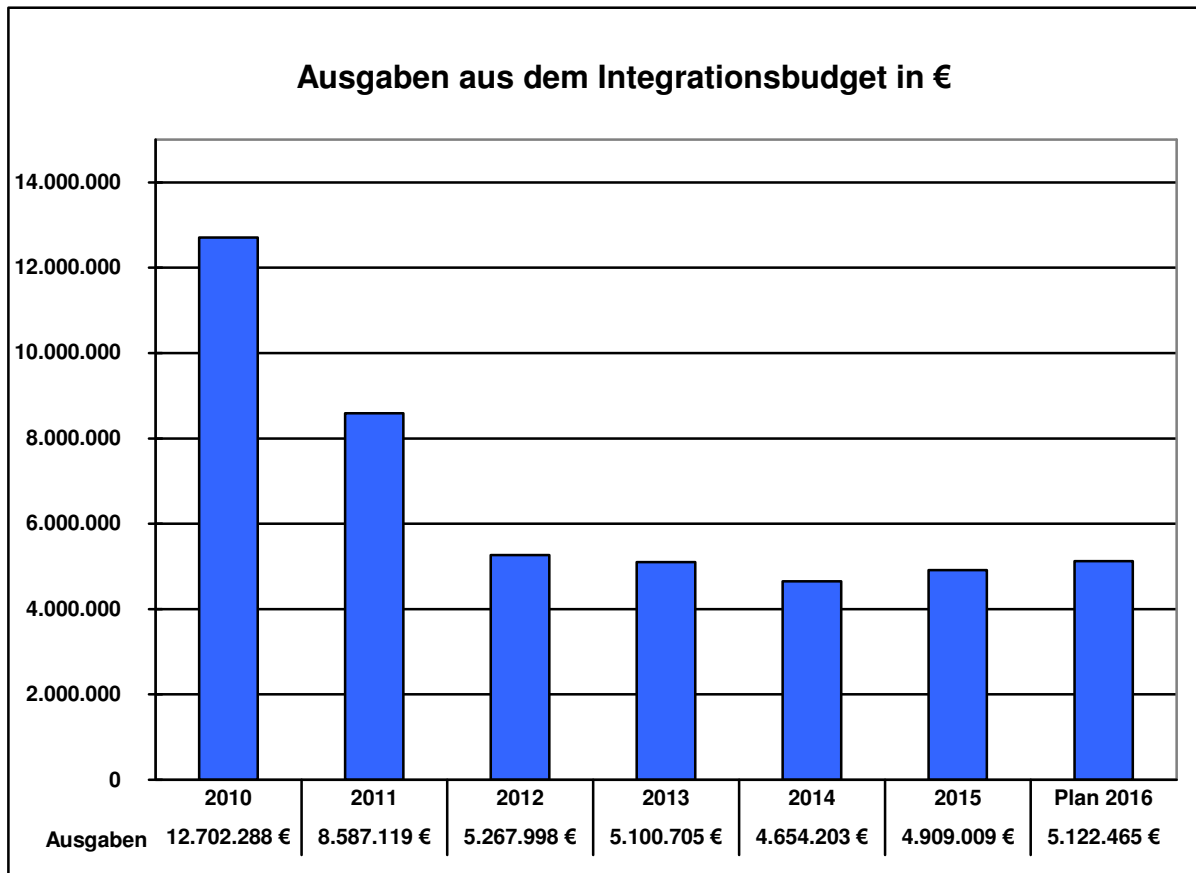
Zuweisung Eingliederungstitel (EGT)		5.651.024,00 €
Zuweisung Flüchtlinge – 1. Tranche	+	156.450,00 €
Zuweisung Flüchtlinge – 2. Tranche (geschätzt)	+	104.300,00 €
Zuweisung für BEZ-Altfälle (§16e alt)	+	185.150,00 €
Umschichtung in Verwaltungskostenbudget (VKB)	./.	1.000.000,00 €
Umschichtung in VKB Flüchtlinge 1. Tranche	./.	20.330,49 €
Umschichtung in VKB Flüchtlinge 2. Tranche	+	10.871,21 €
voraussichtliche Einnahmen	+	35.000,00 €
Gesamt	=	<u>5.122.464,70 €</u>

Verwaltungskostenbudget (inkl. Umschichtung) 9.839.914,00 €

Insgesamt: 14.962.378,00 €

Die Umschichtung in Höhe von 1.000.000 Euro aus dem Eingliederungsbudget in das Verwaltungskostenbudget ist zur Finanzierung der erforderlichen Verwaltungsausgaben notwendig. Mit der Umschichtung kann erreicht werden, dass der aktuelle Personalbestand im operativen Bereich weitgehend gehalten werden kann. Die Reduzierung von Personal im Vermittlungsbereich würde zu einem höheren Betreuungsschlüssel der persönlichen Ansprechpartner und Fallmanager führen, was aber kontraproduktiv für die Integrationsquote ist. Durch die Projekte „Bürgerarbeit“ und „Integrationsbegleiter“ haben wir die Erfahrung gemacht, dass bei einem geringen Betreuungsschlüssel sehr gute Integrationserfolge erzielt werden können.

In der folgenden Grafik ist aufgezeigt, in welchem Umfang seit 2009 Bundesmittel für Eingliederungsleistungen im Rechtskreis des SGB II zur Verfügung standen: Das für Eingliederungsleistungen im Jahr 2016 zur Verfügung stehende Budget ist damit gegenüber dem Vorjahr um etwa den Teil erhöht, der als Zuweisung für die Integrationsarbeit mit Flüchtlingen zur Verfügung gestellt wird.



3. ZIELE

„Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll es den Leistungsberechtigten ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht.“ Dieses Ziel ist in § 1 Abs. 1 SGB II normiert. Das Jobcenter MAIA sichert die Existenz der hilfebedürftigen Menschen und begleitet sie auf ihrem Weg ins Arbeitsleben.

3.1 ANALYSE DER ÖRTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN

3.1.1 ENTWICKLUNG DER KONJUNKTUR UND ARBEITSMARKTENTWICKLUNG

Das IAB und die Bundesregierung prognostizieren für 2016 ein Wachstum des realen BIP um 1,8 %. Für den Arbeitsmarkt erwarten IAB und Bundesregierung einen leichten Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen um 0,6 %. Trotz der insgesamt erwarteten günstigen konjunkturellen Entwicklung wird wegen der hohen Zuwanderungszahlen perspektivisch mit einem leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit gerechnet. Die Bundesregierung erwartet für 2016 einen Anstieg der Arbeitslosigkeit um 2,1 %. Das IAB erwartet einen Anstieg der Arbeitslosigkeit um 2,5 % und im Rechtskreis SGB II um 3,3 %. Für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erwartet das IAB für 2016 einen Anstieg um 4,4 %¹.

Die Regionale Arbeitsmarktprognose des IAB geht von einer uneinheitlichen Entwicklung in Brandenburg und im Agenturbezirk Potsdam aus: Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland nach der IAB-Prognose um 1,8 % (Mittelwert) steigen wird, wird für Brandenburg eine Steigerung um 1,5 % und für den

¹ Quelle: Dokument „Einschätzung der konjunkturellen Entwicklung“ auf www.sgb2.info

Agenturbezirk Potsdam eine Steigerung um 2,2 % angenommen. Bei der Zahl der Arbeitslosen prognostiziert das IAB für Deutschland einen Anstieg um 2,6 %, während für Brandenburg ein Rückgang um 0,1 % und für den Agenturbezirk Potsdam ein Anstieg um 1,7 % prognostiziert wird. Im Rechtskreis SGB II wird für Deutschland ein Anstieg der Zahl der Arbeitslosen um 3,3 % und für Brandenburg ein Anstieg um 0,5 % prognostiziert².

Es liegen in der Kreisverwaltung Potsdam-Mittelmark keine Erkenntnisse über besondere regionale Arbeitsmarkteffekte in der Region vor. Da die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Potsdam-Mittelmark ausgeprägt kleinteilig ist und es keine größeren exportorientierten Industrieunternehmen gibt, werden sich Wachstumserwartungen für wichtige deutsche Absatzmärkte voraussichtlich geringer auf die regionale Wirtschaftsentwicklung auswirken als in anderen Regionen, aber auch die Risiken auf Grund von globalen Entwicklungen sind geringer.

Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass sich die Konjunktur in der Region leicht positiv entwickeln wird, aber die Arbeitslosigkeit leicht steigen wird.

3.1.2 ENTWICKLUNG DER KUNDENSTRUKTUR

3.1.2.1 KUNDENBESTAND OHNE FLÜCHTLINGE

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Landkreis Potsdam-Mittelmark hat sich auch im Jahr 2015 stärker verringert als der Landesdurchschnitt. Im Juni 2015 lag die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten um 7,0 % unter dem Vorjahresniveau.

Auch bei der Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte erneut ein größerer Rückgang erreicht werden als im Landesdurchschnitt, allerdings belegt Potsdam-Mittelmark beim Indikator K3 (Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern) im Vergleichstyp und auch im Land Brandenburg keinen Spitzenplatz mehr wie in den letzten Jahren.

Die Arbeitslosenquote in Potsdam-Mittelmark ist die niedrigste im Land Brandenburg und liegt weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt. Mit einer Arbeitslosenquote von 5,6 % im Oktober 2015 ist inzwischen ein Niveau erreicht, bei dem es nicht mehr als völlig unrealistisch angesehen werden muss, die Vollbeschäftigung mittelfristig als Ziel in den Blick zu nehmen. Es gibt Gemeinden im Landkreis Potsdam-Mittelmark, in denen eine Arbeitslosenquote von unter vier Prozent inzwischen Realität ist.

Wir gehen davon aus, dass weiterhin der Anteil arbeitsmarktnäherer Leistungsberechtigter rückläufig ist und der Anteil Leistungsberechtigter mit marktfernen Profillagen demzufolge ansteigt. Das ist nach hiesiger Einschätzung der Hauptgrund für den sich verlangsamenden Rückgang der Langzeitleistungsbezieher.

Obwohl das IAB für Brandenburg einen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen um 0,5 % prognostiziert, gehen wir für die Planung davon aus, dass sich die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jahresdurchschnitt 2016 gegenüber 2015 nicht verändern wird.

Grundlage der Planung ist die vom BMAS für 2015 prognostizierte Zahl an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von 7.502³ (ohne Flüchtlinge).

² Quelle: IAB: Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2/2015

³ Quelle: Aktualisierte Prognose zum Jahresende 2015, Datenstand Oktober 2015

3.1.2.2 FLÜCHTLINGE

Derzeit ist es sehr schwierig, eine halbwegs verlässliche Schätzung über die Zahl der Flüchtlinge, die im Jahr 2016 in den SGB II-Leistungsbezug wechseln werden, vorzunehmen. Folgende Faktoren sind bei der Prognose zu berücksichtigen:

- Anzahl der neu in Brandenburg ankommenden Flüchtlinge
- Anerkennungsquoten des BAMF
- Dauer der Asylverfahren im BAMF
- Wegzug von Flüchtlingen aus dem Landkreis nach Anerkennung
- Familiennachzug

Der Landkreis Potsdam-Mittelmark geht derzeit⁴ davon aus, dass im Jahr 2016 insgesamt 3.881 Flüchtlinge neu im Landkreis aufzunehmen sind. Bis zum Jahresende 2015 wurden 2.156 Personen aufgenommen.

Auf der Grundlage von verschiedenen Annahmen ging der Landkreis Mitte November 2015 davon aus, dass zum Jahresende 2016 insgesamt 3.280 Flüchtlinge im SGB II-Leistungsbezug sein werden, darunter 2.365 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Stichtag 31.12.2016). Im Jahresdurchschnitt werden 1.386 eLb aus dem Bereich der Flüchtlinge erwartet. Der Jahresdurchschnittswert liegt naturgemäß deutlich unter der Zahl der zum Jahresende im Leistungsbezug stehenden eLb, da im Laufe des Jahres ein kontinuierlicher Anstieg erwartet wird. Diese Prognose wurde im weiteren Verlauf präzisiert und es wurde ein Monitoring aufgebaut, damit überprüft werden kann, wie sich der tatsächliche Zugang von Flüchtlingen in den Leistungsbezug des Jobcenters entwickelt.

Grundlage der Zielplanung ist die Annahme, dass im Jahresdurchschnitt 2016 1.386 Flüchtlinge als erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Jobcenter MAIA betreut werden. Insgesamt prognostizieren wir im Jahresdurchschnitt 2016 einen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von 8.888.

3.2 ZIELVEREINBARUNG MIT DEM BRANDENBURGISCHEN ARBEITSMINISTERIUM

Mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) wird auch für 2016 eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden, wie das in § 48b SGB II vorgeschrieben ist. In der Zielvereinbarung sollen drei Ziele festgeschrieben werden, die bundesweit mit allen Jobcentern vereinbart werden. Die Zielvereinbarung wurde noch nicht abgeschlossen, im bundesweiten Zielvereinbarungsprozess ist derzeit das Stadium erreicht, in dem die Jobcenter Angebotswerte gemeldet haben. Seitens des MASGF gibt es noch keine Rückmeldung zu den Angeboten des Jobcenters MAIA.

Die Angebotswerte werden auf der Grundlage folgender Überlegungen ermittelt:

Große Unsicherheit wegen der Flüchtlingskrise

- Die Planung ist wegen der Flüchtlingskrise mit sehr großen Unsicherheiten behaftet.
- Grundlage der Planung sind erste Schätzungen über den Zugang an Flüchtlingen im SGB II.
- Grundlage der Zielplanung ist außerdem die Annahme, dass die Konjunktur in der Region sich leicht positiv entwickeln wird, dass aber die Arbeitslosigkeit leicht steigen wird.

⁴ Stand 17.11.15

- Wie sich der Personalbestand des Jobcenters entwickeln wird, ist angesichts der Unklarheit über die für die Bewältigung der Flüchtlingskrise zur Verfügung stehenden Mittel völlig unklar.

Spezifische Effekte im Jobcenter MAIA

- Das Auslaufen des Projekts „STÄRKEN 50+“ zu einer Verringerung des Beitrags zur Zielerreichung aus diesem Projekt führen.
- Das geplante Schulungsprogramm zur Beratungskompetenz führt zu einem Entzug von Personalressourcen, was zu einer vorübergehenden Verschlechterung der Zielerreichung führen kann.
- Insgesamt konnte im Jahr 2015 durch verschiedene Maßnahmen einzelne Prozesse im Jobcenter MAIA optimiert werden, was zu einer Verbesserung der Zielerreichung führt.
- Allerdings ist bei den Kennzahlen Integrationsquote und Senkung des Langzeitleistungsbezugs im Jahr 2015 bereits ein sehr hohes Niveau erreicht, das ja auf Grund der Logik des Steuerungssystems Ausgangspunkt der Zielerreichung 2016 ist. Insofern ist es durchaus als Erfolg zu werten, wenn es gelingt, die guten Ergebnisse des Jahres 2015 zu halten.

Ambitionierte und realistische Ziele

- Das Jobcenter MAIA hat den Anspruch, Ziele zu vereinbaren, die sowohl realistisch als auch ambitioniert sind.
- Aus diesem Grund wird statt des unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht unwahrscheinlichen Sinkens der Integrationsquote (ohne die Flüchtlinge) angeboten, die Integrationsquote (ohne Flüchtlinge) gegenüber dem Niveau des Jahres 2015 leicht zu steigern. Damit soll unser Anspruch, uns stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern, verdeutlicht werden.
- Auch bei dem Indikator der Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern wäre es ein ambitioniertes Ziel, lediglich die aus demografischen Gründen zu erwartende Senkung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher um 1,4 % anzubieten. Wir bieten aber eine leicht darüber hinausgehende Senkung von 2,0 % an.

Vorgehensweise bei der Berechnung der Angebotswerte für die Integrationsquote

- In diesem Jahr wurden die Angebotswerte in einem zweistufigen Verfahren berechnet: Zunächst wurden Angebotswerte ohne die zu erwartenden Flüchtlinge berechnet. In einem zweiten Schritt wurden Angebotswerte für die Gruppe der Flüchtlinge berechnet. Schließlich wurde aus beiden Werten ein Gesamtwert gebildet.
- Für die Leistungsberechtigten ohne Flüchtlinge setzen wir uns das Ziel, die Integrationsquote um 0,5 % von 28,2 %⁵ auf 28,3 % zu steigern.
- Für die Gruppe der Flüchtlinge gehen wir von einer Integrationsquote von 5 % aus.

Langzeitleistungsbezieher

- Bei der Zahl der Langzeitleistungsbezieher ist davon auszugehen, dass die Flüchtlinge im Jahr 2016 keine Langzeitleistungsbezieher werden, da keiner von ihnen 21 Monate im Leistungsbezug sein wird.

Für Ziel 2 (Integrationsquote) wird ein Zielwert vereinbart, der die Veränderungsrate der Kennzahl des Steuerungsziels beschreibt. Der Zielwert für Ziel 2 stellt somit die angestrebte prozentuale Veränderung der Integrationsquote bis zum Monat Dezember 2016 (im JFW) im Vergleich zur Integrationsquote bis zum Dezember 2015 (ebenfalls im JFW) dar.

⁵ Quelle: Aktualisierte Prognose zum Jahresende 2015, Datenstand Oktober 2015

	Anzahl eLb (JDW)	Integrationen	Integrationsquote
eLb ohne Flüchtlinge	7.502	2.123	28,3 %
Flüchtlinge	1.386	69	5,0 %
Gesamt	8.888	2.192	24,7 %

Gegenüber der zum Jahresende prognostizierten Integrationsquote von 28,2 % bedeutet eine Integrationsquote von 24,7 % eine Senkung der Integrationsquote um 12,4 %.

Angebotswert:
Senkung der Integrationsquote um 12,4 %

Für Ziel 3 (Senkung des Langzeitleistungsbezugs) beinhaltet der Zielwert die angestrebte prozentuale Veränderung des durchschnittlichen Bestandes an LZB in 2016 im Vergleich zu 2015.

Angebotswert:
Senkung des durchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern um 2,0 %

3.3 ZIELE DER BUNDES- UND LANDESPROJEKTE

3.3.1 INTEGRATIONSBEGLEITER (LANDESPROJEKT)

Entsprechend der Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit, Frauen und Familie zur Förderung der Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften in Brandenburg in der Förderperiode 2014 – 2020 konnten im Landkreis Potsdam Mittelmark zwei Projekte mit jeweils zwei Integrationsbegleitern gefördert werden. Das Jobcenter hat zwei Anträge gestellt und für ein Projekt eine Zuwendung erhalten.

Ziel der Förderung ist es, die Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und damit einen Beitrag zur Bekämpfung von Armut in Brandenburg zu leisten. Hierzu soll die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Situation der Teilnehmenden verbessert werden. Dabei soll auch die Situation von in Familienbedarfsgemeinschaften lebenden Kindern verbessert werden.

Mit dem Projekt zur Durchführung der Richtlinie IBEG-NEU verfolgt das Jobcenter MAIA das Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit weiter zu reduzieren und einen aktiven Beitrag zur Armutsbekämpfung im Land Brandenburg zu leisten.

Unsere Erfahrungen zeigen: Je intensiver und individueller die Beratung und Betreuung erfolgt, umso höher sind die Chancen auf Integration.

Es werden über den Maßnahmezeitraum vom 01.08.2015 bis 31.01.2018 100 Teilnehmende durch 2 Integrationsbegleiter/innen betreut. Davon werden 25 Teilnehmende in Erwerbstätigkeit bzw. Bildung integriert. 10 Teilnehmende werden in den 1. Arbeitsmarkt integriert. 75 Teilnehmende werden nach erfolgreicher Teilnahme ein Teilnahmezertifikat erhalten.

3.3.2 BUNDESPROGRAMM „SOZIALE TEILHABE“

Das Jobcenter MAIA ist unter den Siegern des Wettbewerbs zum Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“. Im Mai hatte das Bundesministerium eine Richtlinie für ein neues Bundesprogramm veröffentlicht. 265 Jobcenter haben sich mit einem Konzept an dem vorgeschalteten Wettbewerb beteiligt, davon haben 105 den Zuschlag erhalten. Auch das Konzept der MAIA war unter den Wettbewerbssiegern.

Der Bund finanziert im Rahmen des Programmes für drei Jahre insgesamt 50 öffentlich geförderte Arbeitsplätze. Insgesamt erhält der Landkreis 1,97 Mio. € vom Bund. Die Arbeitsstellen, die ähnlich ausgestaltet werden wie im ausgelaufenen Bundesprogramm „Bürgerarbeit“, werden im ersten Quartal 2016 eingerichtet.

Es ist das Ziel des Jobcenters, das Kontingent an 50 geförderten Arbeitsplätzen auszuschöpfen und mit geeigneten Teilnehmenden zu besetzen.

3.4 LEITBILD UND STRATEGIEPROGRAMM DES LANDKREISES POTSDAM-MITTELMARK

Der Landkreis hat sich im Jahr 2012 ein Leitbild gegeben, in dem in den drei Rubriken

- Wohnen und Leben in Potsdam-Mittelmark
- Wirtschaft in Potsdam-Mittelmark und
- Naturerlebnis und Kulturvergnügen in Potsdam-Mittelmark

insgesamt neun Leitziele formuliert sind. In dem Leitbild werden bewusst strategische Schwerpunkte gesetzt, statt umfassend alle Aspekte der Arbeit der Kreisverwaltung zu beleuchten.

Mit welchen Maßnahmen die Kreisverwaltung die Umsetzung der Leitbildziele erreichen will, wird im „Strategieprogramm“, einem Teil des Haushaltsplans, dargestellt. Das Jobcenter MAIA wird mit zwei Maßnahmen zur Umsetzung der Leitbildziele beitragen:

Unter dem Leitbildziel „Wir tragen die Verantwortung für die Bildung junger Menschen“ wird das Jobcenter MAIA die Maßnahme „Förderung von Jugendlichen aus Bedarfsgemeinschaften“ umsetzen.

Die Erreichung des Leitbildziels „Ein Landkreis gut ausgebildeter Fachkräfte“ wird die MAIA mit der Optimierung des Arbeitgeberservice unterstützen.

3.5 STRATEGISCHE ZIELE DES JOBCENTERS MAIA

3.5.1 OPTIMIERUNG DER PROZESSE IM JOBCENTER MAIA

In den vergangenen Jahren war es das Ziel, die internen Prozesse zu optimieren und die im Internen Kontrollsystem (IKS) festgeschriebenen Prozessstandards durchgehend zu erreichen. Die Verbesserung der Prozessqualität wird im Jobcenter auch weiterhin als ein laufender Prozess betrachtet.

Im Jahr 2016 soll das Interne Kontrollsystem, das in der jetzigen Form im Jahr 2013 in Kraft getreten ist, grundlegend überarbeitet werden.

Im Herbst 2014 hat im Jobcenter MAIA eine Mitarbeiterbefragung stattgefunden. Im Zuge der Auswertung der Befragungsergebnisse wurden im Jahr 2015 verschiedene Maßnahmen zur

Prozessoptimierung beschlossen und teilweise schon umgesetzt. Weitere Maßnahmen werden im Jahr 2016 umgesetzt. Im ersten Halbjahr 2017 ist die Durchführung eines neuen Durchgangs der Mitarbeiterbefragung geplant.

Auf der Grundlage eines im Jahr 2015 erarbeiteten Konzeptes soll im Jahr 2016 das Wissensmanagement im Jobcenter MAIA neu strukturiert werden. Eine Bestandsaufnahme hat ergeben, dass in der MAIA bereits ein hoher Standard der Wissensentwicklung und –bereitstellung existiert, dass aber angesichts der immer komplexer werdenden Rechtsmaterie die Herausforderung darin besteht, das vorhandene Wissen schnell und einfach zu finden. Folgende Aspekte sind bei der Neugestaltung des Wissensmanagements in der MAIA von zentraler Bedeutung:

- Sicherstellung der Aktualität des zur Verfügung gestellten Wissens
- Praktikabilität der angewendeten Instrumente
- Zugang für alle Mitarbeiter

Zentraler Sammelpunkt für Wissen, das nicht in Weisungen kodifiziert ist, soll zukünftig eine Wissensdatenbank im Intranet sein

3.5.2 STEIGERUNG DER QUALITÄT DER ARBEITSERGEBNISSE

Die Verbesserung der Qualität der Arbeitsergebnisse in allen Bereichen des Jobcenters MAIA ist eine dauerhafte Aufgabe. Voraussetzung für gute Arbeitsergebnisse ist dabei ein funktionierendes Datenqualitätsmanagement. Im Fachdienst Integration und Beratung soll die Arbeitsqualität durch eine konsequente Umsetzung und Fortschreibung der zielgruppenspezifischen Fachkonzepte verbessert werden.

Es existieren bereits Fachkonzepte

- für das Fallmanagement (seit 01.11.2012),
- für den Arbeitgeberservice (seit 01.04.2013),
- für AmigA - Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung (seit 01.01.2014) und
- für die Arbeit mit den Selbstständigen (seit 01.03.2014).

Wie geplant, wurde im Jahr 2015 ein Fachkonzept für die Gruppe der Jugendlichen (U25) erarbeitet. Voraussichtlich wird es noch im 1. Quartal 2016 in Kraft gesetzt.

Das Ziel, in 2015 das Fallmanagement-Fachkonzept zu überarbeiten und mit dem AmigA-Fachkonzept zusammenzuführen, konnte noch nicht erreicht werden, das soll im 1. Halbjahr 2016 erfolgen.

Für das Jahr 2015 war geplant, alle Integrationsfachkräfte in einer modularen Schulungsreihe zum Thema „Beratungskompetenz“ zu schulen. Aus verschiedenen Gründen hat sich auch dieses Projekt verzögert. Es wird nun im Jahr 2016 durchgeführt. Die Schulung wird für jede Integrationsfachkraft 11 Schulungstage sowie 3 Reflexionstage umfassen. Für die Schulung konnte ein externer erfahrener Trainer gewonnen werden, der dem Jobcenter im Jahr 2016 zur Verfügung steht. Ein weiterer Mitarbeiter wird durch diesen Trainer angelernt und bleibt danach dem Jobcenter als Experte und Trainer erhalten. Der zeitliche Umfang der Schulungen führt zu einem temporären Entzug von Personalressourcen im Vermittlungsbereich und kann auch zu einer vorübergehenden Verschlechterung der Zielerreichung führen, langfristig wird aber eine Verbesserung der Zielerreichung erwartet.

Die Qualität der Arbeitsergebnisse lässt sich teilweise nur schwer über Indikatoren messen, ein wichtiger Indikator ist aber die Eingliederungsquote, die jährlich mit der Eingliederungsbilanz veröffentlicht wird. Ein weiterer wichtiger Indikator ist die Kennzahl

„Nachhaltigkeit der Integrationen“ (K2E3). Die Definition dieser Kennzahl im bundesweiten Kennzahlensystem ist zwar nicht optimal, um tatsächlich die Nachhaltigkeit von Integrationen zu beschreiben, aber näherungsweise kann diese Kennzahl doch genutzt werden, um Hinweise auf die Qualität des Integrationsprozesses zu erhalten.

3.5.3 BEIBEHALTUNG DER HOHEN KUNDENZUFRIEDENHEIT

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsarbeit. Es soll eine aktive und professionelle Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden. Indikator für die Kundenzufriedenheit sind die Ergebnisse regelmäßiger Kundenbefragungen. Die im 2. Halbjahr 2015 durchgeführten Befragungen bestätigten im Wesentlichen den bis dahin erreichten Stand der Kundenzufriedenheit, der sich in Noten zwischen 2,3 und 2,6 zeigt.

3.6 GESETZLICHE ZIELE - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip seit 01.01.2005 im § 1 SGB II in der Grundsicherung verankert. Die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sollen bei der Umsetzung sämtlicher Leistungen der Arbeitsförderung berücksichtigt werden

Die von der MAIA betreuten Frauen werden nicht nur nach ihrem Anteil an den Leistungsberechtigten unterstützt. Es ist gesetzlich gefordert, mit Hilfe der Leistungen der Grundsicherung geschlechtsspezifischen Benachteiligungen erwerbsfähiger Leistungsberechtigter entgegenzuwirken. Außerdem sind die individuellen familienspezifischen Lebensverhältnisse von Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen. Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter werden Männer in derartigen Lebenslagen gleichermaßen behandelt. Allerdings ist ihre Zahl wesentlich geringer als bei den Frauen.

Ein wesentlicher Indikator für die Qualität der Vermittlungsarbeit ist die Integrationsquote. Im Jobcenter MAIA lag diese Quote für Frauen immer niedriger als für Männer. Mittlerweile wurde diese Differenz langsam geringer, jedoch erst im Herbst 2015 konnte erstmals seit 2009 eine gleich hohe Quote erreicht werden. Im November 2015 ist dieser Indikator - erstmals seit 2009 - für Frauen höher als für Männer gewesen.

Gemäß § 18e SGB II sind seit 2011 für die Jobcenter Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) tätig. Deren Aufgabe ist es, in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern die Mitarbeiter des Jobcenters zu sensibilisieren, zu unterstützen und zu beraten.

Frau Monika Franke wurde vom Landrat zur Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt berufen. Sie wurde bei der Erarbeitung dieses Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms beteiligt.

4. HANDLUNGSFELDER

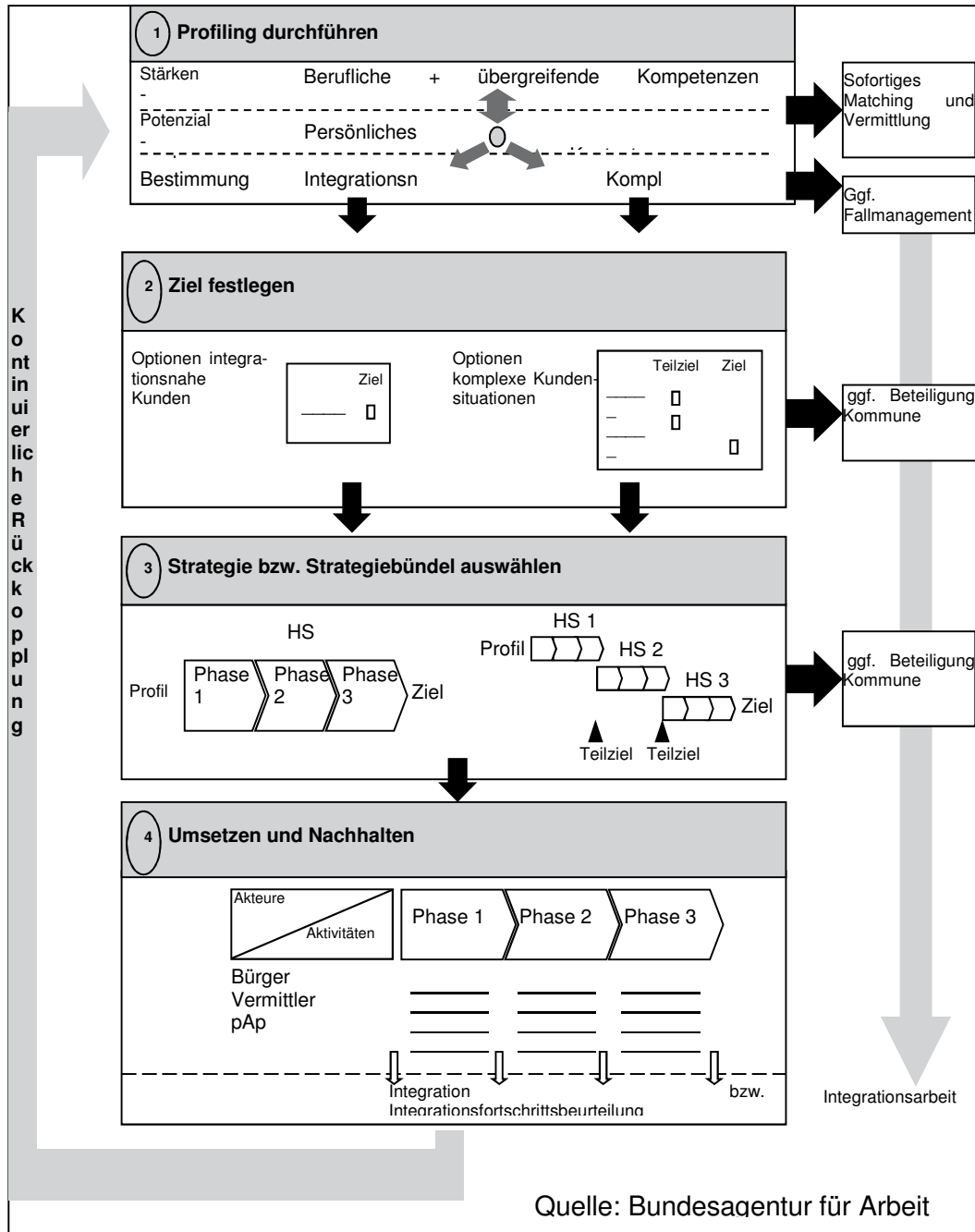
4.1 INTEGRATIONS- UND VERMITTLUNGSPROZESS

Die reguläre Integrations- und Vermittlungsarbeit im Jobcenter MAIA orientiert sich seit 2009 an dem von der BA entwickelten Vier-Phasen-Modell der Integrationsarbeit. Auch als Optionskommune hat die MAIA dieses Prozessmodell beibehalten.

Durch die geplante Überarbeitung der Profilingmasken und die nachgelagerte Schulung der Mitarbeiter erwarten wir eine verbesserte einheitliche Dokumentation und damit einhergehend eine bessere Übersicht über die Kundenstruktur der eLB`s.

Neben der regulären Integrationsarbeit gibt es in der MAIA das Fallmanagement für ausgewählte Leistungsberechtigte mit komplexen Profillagen und mehreren Handlungsbedarfen (siehe Kapitel 4.4).

Das folgende Diagramm stellt die vier Phasen des Prozessmodells dar:



Im Fachdienst Integration und Beratung wurde die Arbeit so strukturiert, dass es für folgende Zielgruppen spezialisierte Integrationsfachkräfte gibt:

- Leistungsberechtigte im Fallmanagement
- Jugendliche unter 25 Jahre
- Teilnehmer des Projektes Integrationsbegleiter
- Arbeitgeber

4.2 JUGENDLICHE

In der MAIA betreuten 8 persönliche Ansprechpartner (Berichtsmonat August 2015) 790 erwerbsfähige Jugendliche im Alter von 15 - 24 Jahren. Dieser Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive, dem Fallmanagement vergleichbare Betreuung der Jugendlichen.

Für Jugendliche, die einen realistischen Berufswunsch haben und die die Anforderungen an das Ausbildungsplatzprofil erfüllen, d.h. dass sie ausbildungsreif sind, liegt der Handlungsansatz der persönlichen Ansprechpartner darin, sie zunächst zum Berufsabschluss zu führen.

Mit unterschiedlichen Maßnahmen und Methoden soll den differenzierten Anforderungen der Integration dieser sehr heterogenen Zielgruppe begegnet werden. Erfahrungen der Vorjahre fließen hier ein. Es zeigt sich immer wieder, dass gerade bei den Jugendlichen langwierige, unspezifische Maßnahmen nicht ihrer Motivationslage entsprechen und sie deshalb häufig nicht zum erwarteten Erfolg führen.

Für Jugendliche, die nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu absolvieren, ist die direkte Suche nach einem Arbeitsplatz für Ungelernte erforderlich. Viele arbeitslose Jugendliche brauchen sehr intensive Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, für einen sehr großen Teil sind Motivation fördernde Maßnahmen, ggf. mit Sanktionsoption verbunden, das Mittel der Wahl.

Bei der Konzeption der Maßnahmen für die Jugendlichen liegt der Fokus neben dem Erlangen von Bildungsabschlüssen auch auf der sozialpädagogischen Begleitung, um die sozialen Kompetenzen der Jugendlichen zu stärken bzw. zu aktivieren und ihre Motivation zu wecken. Erst dadurch sind Erfolge auf dem Weg zur Integration in Ausbildung und/oder Arbeit erreichbar. Erfahrungsgemäß zeigen sich viele Probleme jedoch erst im praktischen Arbeitsalltag. Damit sie nicht den Integrationserfolg gefährden, wird der Nachbetreuung der Jugendlichen nach Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Ausbildung durch die Träger der Maßnahmen große Bedeutung beigemessen.

Eine wichtige Chance für Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, ist die betriebliche Einstiegsqualifizierung als Brücke in die Berufsausbildung. In Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern und potenziellen Ausbildungsbetrieben nutzt die MAIA dieses Instrument für jugendliche Ausbildungssuchende.

Für die Qualifizierung wird die MAIA Berufsausbildung auch weiterhin in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und die Einstiegsqualifizierung (EQ) anbieten. Auf Grund der positiv veränderten Ausbildungsplatzsituation, finden mehr benachteiligte Jugendliche einen Ausbildungsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsplatz, brauchen aber die Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen, wie z.B. Nachhilfeunterricht. Die Kosten für Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen können dadurch reduziert werden.

Auch als Optionskommune arbeitet die MAIA mit der Arbeitsagentur Potsdam zusammen. Die BA wurde mit der Ausbildungsplatzvermittlung beauftragt. Das ist sinnvoll, da die BA für die Berufsberatung zuständig ist und durch diese Beauftragung bei Schulabgängern sofort die Erstvermittlung übernehmen kann.

Für 2016 ist eine Vertiefung der Zusammenarbeit geplant, denn im Koalitionsvertrag auf Bundesebene ist die Anregung enthalten, dass flächendeckend die Leistungen nach SGB II, III und VIII in Jugendberufsagenturen gebündelt werden sollen.

Neben der oben beschriebenen Kooperation mit der BA besteht auch innerhalb der Kreisverwaltung bereits eine enge Zusammenarbeit des Jobcenters mit dem Jugendamt und der Arbeitsgruppe Schule/Wirtschaft.

Wir haben deshalb mit der BA und dem Jugendamt vereinbart, dass wir im April/Mai 2016 einen Workshop mit dem Jugendamt, dem Staatlichen Schulamt, der BA und dem Jobcenter durchführen werden, bei dem wir eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Leistungen für Jugendliche vornehmen und herausarbeiten, wo es Verbesserungspotential gibt. Das weitere Vorgehen aller Beteiligten wird im Ergebnis des Workshops vereinbart.

Im SGB II ist geregelt, dass erwerbsfähige Hilfebedürftige, denen nicht sofort ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz vermittelt werden kann, in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vermittelt werden können. Ganz besonders gilt dies für Jugendliche: sie sind nach § 3 Abs. 2 SGB II unverzüglich in eine Arbeit oder auf einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Da eine Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung nicht in jedem Fall sofort möglich ist, sind Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ein unverzichtbares Instrument, um diese gesetzliche Vorgabe umzusetzen.

Das 2015 erstellte Fachkonzept greift alle Möglichkeiten auf, die der Gesetzgeber für die Vermittlung Jugendlicher in Ausbildung und Beruf bietet und verbindet sie mit den Kooperationsbeziehungen des Jobcenters zu den anderen Ämtern und Einrichtungen, die der Jugendarbeit verpflichtet sind. Ziel ist es, die Jugendlichen früher als bisher zu aktivieren und den Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit noch besser zu begleiten.

4.3 ÄLTERE LEISTUNGSBERECHTIGTE

Eine Zielgruppe, die an Bedeutung gewonnen hat, sind ältere Leistungsberechtigte. Im Hinblick auf den demografischen Wandel in der Altersstruktur und den sich verschärfenden Fachkräftemangel ist es daher zwingend erforderlich, die Potenziale dieses Personenkreises stärker in den Fokus zu nehmen.

Für diese Zielgruppe nutzt die MAIA intensiv alle regulären Förderinstrumente. Zusätzlich ermöglichte in den letzten drei Jahren die Bundes-Initiative „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ im Projekt STÄRKEN 50+ neben dem Einsatz von Regelinstrumenten des SGB II und III eine sehr intensive Betreuung dieser Leistungsberechtigten, sofern sie motiviert waren, nochmals ins Berufsleben einzusteigen. Die Fallmanager gingen bei der Betreuung auf komplexe persönliche Lebenslagen ein, die oft derart manifestiert waren, dass der Vertrauensaufbau zur Veränderung der Verhaltensmuster viel Zeit erforderte. Vorrangiges Ziel für diese Zielgruppe war und ist, die Hemmnisse abzubauen und eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Das Projekt wurde durch das BMAS gefördert und endete im Dezember 2015. Die betreuten Leistungsberechtigten im Projekt, die nicht integriert werden konnten, werden zukünftig wieder von den regulären pAp/FM betreut. Eine gesonderte Betreuung dieser Altersgruppe ist im Jobcenter künftig nicht geplant.

Im Ergebnis war das Projekt sehr erfolgreich für die MAIA, denn die durch mit der Förderung finanzierten zusätzlichen Fallmanager konnten intensiver mit den arbeitslosen Älteren an deren Integration arbeiten. Die Erfahrungen aus diesem Projekt werden auch in das zu überarbeitende Fallmanagementkonzept einfließen.

4.4 FALLMANAGEMENT

In der Gesetzesbegründung zum SGB II heißt es: „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit haben Vorrang vor Leistungen zum Lebensunterhalt und werden unter Berücksichtigung der Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit erbracht. Grundsätzlich wird eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt. Zur schnellstmöglichen Überwindung der Hilfebedürftigkeit bedarf es einer maßgeschneiderten Ausrichtung der Eingliederungsleistungen auf den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Kernelement der neuen Leistung soll deshalb Fallmanagement sein. Im Rahmen des Fallmanagements wird die konkrete Bedarfslage des Betroffenen erhoben; darauf aufbauend dann ein individuelles Angebot unter aktive Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und gesteuert.“ Aus dieser Formulierung wird einhellig abgeleitet, dass die Jobcenter ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement anbieten müssen. Wie das Fallmanagement organisiert ist, sollen die Jobcenter vor Ort regeln.

Zielgruppe des beschäftigungsorientierten Fallmanagements sind Leistungsberechtigte mit komplexen Profillagen und mehreren Handlungsbedarfen. Ziel des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in der MAIA ist das Erreichen von Integrationsfortschritten bis hin zu erfolgreichen Integrationen.

Auch 2016 werden je zwei Fallmanager pro Standort in der MAIA tätig sein.

Das Fallmanagement setzt den Beratungsansatz „AmigA“ für alle Profillagen um.

Näheres zum Fallmanagement in der MAIA ist im „Fallmanagementkonzept“ geregelt, das seit dem 01.11.2012 gültig ist. Es wird im Jahr 2016 überarbeitet und mit dem AmigA-Fachkonzept zusammengeführt.

4.5 GESUNDHEIT (AMIGA)

Lang anhaltende Arbeitslosigkeit führt häufig zu psychischen und physischen Problemen bei den Betroffenen. Dies ist auch in der MAIA erkennbar. Es wird eingeschätzt, dass bei ca. 25 % der Leistungsberechtigten derartige gesundheitliche Beeinträchtigungen bestehen und somit die Eingliederung erschweren bzw. verhindern. Aus diesem Grund ist und bleibt hier ein Handlungsbedarf für die MAIA.

Seit Bestehen der MAIA ist „AmigA“ – also „Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung“ zunächst als Projekt erprobt und inzwischen in die regelmäßige Arbeit der Fallmanager eingeflossen. Das hier praktizierte interdisziplinäre Fallmanagement hat sich als probates Mittel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, der Integrationsfähigkeit und zur Unterstützung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt für diese Kundengruppe bewährt.

Zur Unterstützung der Leistungsberechtigten ist es wichtig, intensive soziale und gesundheitsbezogene Netzwerke auf- und auszubauen. Die Leistungsberechtigten benötigen umfassende Beratungsangebote zu ihren Gesundheitsfragen und –problemen. Dies wird im „AmigA-Fallmanagement“ gewährleistet, in das auch ein Sozialmediziner und ein Psychologe einbezogen sind. Die AmigA-Betreuung erfolgt nach dem Beratungsansatz des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Damit gelingt es immer besser, die Leistungsberechtigten verhältnismäßig schnell an die notwendigen Hilfen anzubinden und sie zu stabilisieren, damit sie (wieder) beschäftigungsfähig werden.

Ein weiterer wichtiger Part zur Unterstützung des Gesundheitsnetzwerkes sind die in den Planregionen eingerichteten Beratungszentren des Landkreises. Dort befinden sich auch die

zielorientierte Sucht- und Problemlberatung als psycho-soziales Angebot des Landkreises. Die räumliche Nähe zu den Vermittlungsteams des Jobcenters MAIA ermöglicht eine enge und intensive Zusammenarbeit zwischen der MAIA und den anderen sozialen und gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten. Damit ist ein Gesundheitsnetzwerk geschaffen, das zur Unterstützung der Integrationsarbeit der MAIA einen wichtigen Beitrag leistet.

Näheres zur Betreuung von Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen in der MAIA ist im „Fachkonzept Amiga“ geregelt, das am 01.01.2014 in einer überarbeiteten Fassung in Kraft getreten ist. Im Laufe des Jahres wird es überarbeitet und mit dem „Fallmanagementkonzept“ zusammengeführt.

4.6 ALLEINERZIEHENDE

Da Alleinerziehende im Hinblick auf die vorhandene berufliche Grundqualifikation und eine meist vorhandene kurze Berufserfahrung deutlich besser qualifiziert sind als Mütter in Paarhaushalten werden für die Gruppe der Alleinerziehenden im Jobcenter keine gesonderten Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, sondern sie werden in vorhandene eingegliedert. Ebenfalls spricht gegen ein gesondertes Fachkonzept, dass die Integrationsquoten der Alleinerziehenden regelmäßig signifikant höher sind als die Gesamt-Integrationsquoten.

Im Landkreis wird eine gute, fast bedarfsgerechte Kinderbetreuung von Kindern unter 6 Jahren sichergestellt. Eine Problematik ist noch die Randzeitenbetreuung und die Betreuung in den ländlichen Regionen. Durch die flächendeckende Einführung von Ganztagschulen im Landkreis ist zunehmend auch die Betreuung der Kinder bis 12 Jahren in den Nachmittagsstunden abgedeckt.

In der Unterstützung von Alleinerziehenden werden grundsätzlich alle Förderinstrumente des SGB II und SGB III genutzt. Bei Maßnahmen zur Qualifizierung, wie zum Beispiel FbW, wird immer auch die Möglichkeit einer Qualifikation in Teilzeit besprochen.

Neben der Nutzung von allen Instrumenten des SGB II und SGB III gewährt das Jobcenter MAIA auch für die Zielgruppe der Alleinerziehenden seit Anfang 2014 Einstiegsgeld nach § 16b SGB II für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Bis dahin wurde dieses Instrument nur für Existenzgründer genutzt. Laut IAB-Studie ist ein Grund für die Erwerbstätigkeit der Alleinerziehenden in Minijobs, dass eine Vollzeittätigkeit in vielen Fällen keinen finanziellen Anreiz bietet und oftmals nicht bedarfsdeckend ist.

Zusätzlich werden die marktnahen arbeitslosen Alleinerziehenden auch weiterhin stärker in den Fokus rücken. Sofern geeignete externe Angebote vorliegen, z.B. aus ESF-Projekten regionaler Träger, werden auch diese Ressourcen genutzt.

4.7 SELBSTSTÄNDIGE

Das Jobcenter MAIA hat das Ziel, die Beendigung der Hilfebedürftigkeit und Deckung des Eigenbedarfs selbstständiger/freiberuflicher SGB II – Leistungsempfänger herbeizuführen durch

- Unterstützung tragfähiger Neugründungen,
- Unterstützung bei der Verbesserung der bestehenden Betriebsführung (§ 16c SGB II),
- Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt mit Beendigung der erfolglosen Selbständigkeit (§ 45 SGB II).

Die Beratung und Unterstützung durch das Jobcenter wird in allen vier Planregionen des Landkreises Potsdam-Mittelmark angeboten.

Voraussetzung für die Förderung sind in jedem Fall die fachliche Stellungnahme/Tragfähigkeitsbescheinigung einer fachkundigen Stelle. Regelmäßig handelt es sich dabei um Kammerorganisationen, Gründerzentren, Fachverbände, Kreditinstitute etc.

Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit soll grundsätzlich nur gefördert werden, wenn die Tätigkeit hauptberuflich ausgeübt werden soll und in angemessenem Zeitrahmen die Beendigung der Hilfebedürftigkeit realistisch erscheint. Das gilt auch bei Betriebsübernahmen bzw. der Umwandlung einer nebenberuflichen Tätigkeit in eine hauptberufliche Selbständigkeit.

Gründer sollen unter Würdigung ihrer individuellen Möglichkeiten und unter Nutzung des vorhandenen MAIA-übergreifenden Förderspektrums auf die Selbständigkeit vorbereitet bzw. in diese aktiv begleitet werden.

Die Begleitung konzentriert sich hierbei auf eine qualifizierte, individuelle Beratung und auf die optimale Auswahl der bestehenden Förder- und Beratungsangebote, so z. B. Lotsendienste, Kammern, der einheitlichen Anlaufstelle beim Ministerium für Wirtschaft, die Coaching-Angebote der KfW-Bank und der Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB) sowie die vom Landkreis angebotenen Beratertage zur Wirtschaftsförderung.

Selbständige können individuell durch Maßnahmen nach § 16c SGB II (Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen) und mit Einstiegsgeld zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit nach § 16 b SGB II gefördert werden.

2014 und 2015 wurde für diese Zielgruppe ein individuelles Coaching organisiert. Es wurde gemäß § 45 SGB III nach dem Vergaberecht vergeben. Da die Maßnahmen sehr erfolgreich verliefen, sind sie erneut für das Jahr 2016 geplant.

Näheres zur Betreuung der Selbstständigen im Jobcenter MAIA ist im „Fachkonzept Selbständige“ geregelt, das seit dem 01.03.2014 in Kraft ist.

4.8 NEBENERWERB

4.8.1 AUFNAHME NEBENBESCHÄFTIGUNG

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung kann ein wichtiger Schritt in Richtung Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein. Das Selbstwertgefühl der erwerbslosen Personen wird gesteigert und berufsspezifische Kenntnisse werden erworben, ausgeweitet oder gefestigt. Daher soll den marktnahen Bewerbern zusätzlich zur Arbeitsstellenvermittlung auch noch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich angeboten werden. Um dieses Angebot aufrecht halten zu können, wird der Arbeitgeberservice zusätzlich zu der Arbeits- und Ausbildungsstellenakquisition verpflichtet, Nebenerwerbsstellen zu akquirieren.

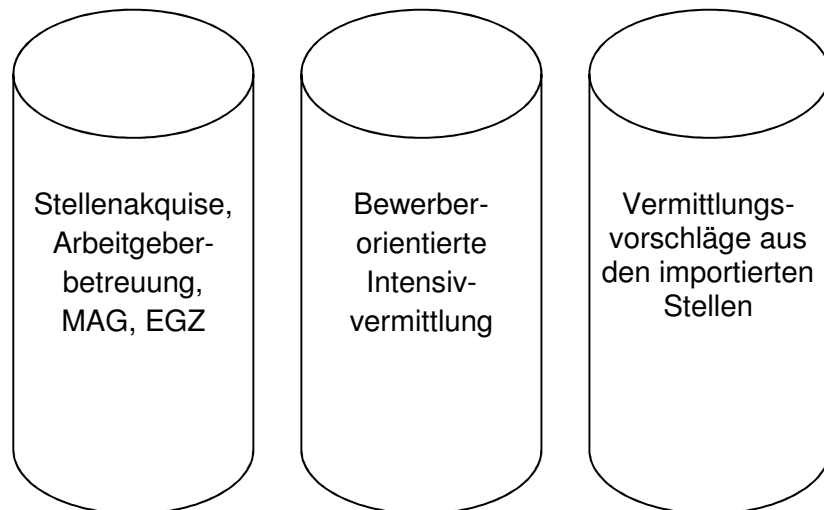
4.8.2 AUSWEITUNG NEBENBESCHÄFTIGUNG

Marktnahe ALG II-Empfänger, die sich im Nebenerwerb befinden, werden verstärkt in die Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung eingebunden. Bei jeder persönlichen Vorsprache des Leistungsberechtigten wird ein Stellensuchlauf gemeinsam mit dem Bewerber durchgeführt, und bei entsprechender Eignung ist ein Vermittlungsvorschlag zu erstellen.

Außerdem ist geplant, ein intensives Coaching für diese Zielgruppe vorzubereiten, das außerhalb der Nebentätigkeit stattfinden soll und sowohl im Umfang als auch in der Durchführung individuell auf die Teilnehmer ausgerichtet wird. Es zielt auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, entweder durch Ausweitung der bisherigen Tätigkeit oder auch durch Vermittlung in andere Arbeitsstellen. Diese Maßnahmen werden gemäß § 45 SGB III nach dem Vergaberecht vergeben.

4.9 ARBEITGEBERSERVICE (AGS)

Der kreiseigene Arbeitgeberservice wird kontinuierlich weiterentwickelt, so dass das Konzept mittlerweile auf drei Säulen basiert:



Einerseits ist natürlich weiterhin die Stellenakquise, Arbeitgeberbetreuung und Beratung zu den Förderinstrumenten Kernaufgabe des AGS, denn die Arbeitgeber brauchen vor Ort einen Ansprechpartner mit Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Verwaltung.

Die bewerberorientierte Betreuung im Rahmen der AGS-Intensivvermittlung gewinnt als zweite Säule der Arbeit im AGS an Bedeutung, denn umso komplexer die Problemlagen der Bewerber werden, desto individueller müssen diese betreut werden. Es genügt teilweise nicht mehr, ihnen nur die auf dem Markt verfügbaren Stellen anzubieten, vielmehr müssen in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber gezielt neue Möglichkeiten entwickelt werden.

Drittes Standbein ist der Stellenimport von der Bundesagentur für Arbeit. Wie geplant wurden am 02.01.2014 die ersten Stellenangebote über eine technische Schnittstelle in Prosoz eingespielt. Inzwischen konnte der Einzugsbereich auch über die Kreisgrenzen hinaus erweitert werden, um den Bewerbern eine noch größere Anzahl an Arbeitsstellen im Rahmen regelmäßiger Suchläufe anbieten zu können.

Mit dem „MAIA-Stellenmarkt“ auf der Internetpräsenz www.potsdam-mittelmark.de bietet das Jobcenter mit der Veröffentlichung ausgewählter aktueller Stellenangebote einen zusätzlichen Service für Arbeitnehmer und Arbeitgeber an.

Zudem wurde die Zusammenarbeit zur Wirtschaftsförderung weiter ausgebaut und durch die Vereinbarung regelmäßiger Treffen dauerhaft verstetigt, so dass Synergieeffekte effizient genutzt werden. Auch der enge Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit wird weiterhin gepflegt. Dadurch funktioniert die Koordination gemeinsamer Aktionen und gegenseitiger Unterstützung auch nach Verwerfen der Arbeitgeberaufteilung reibungslos.

Näheres zum Arbeitgeberservice im Jobcenter MAIA ist im „AGS-Konzept“ geregelt, das seit dem 01.04.2013 in Kraft ist.

4.10 SAISONBESCHÄFTIGUNG

Im Landkreis Potsdam-Mittelmark haben Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau eine lange Tradition. Hervorzuheben ist, dass das Beelitzer Spargelanbaugebiet zu den größten der Bundesrepublik gehört und der „Beelitzer Spargel“ mittlerweile ein weithin bekanntes und sehr begehrtes Produkt ist. Auch das Werderaner Gebiet ist überregional bekannt, vor allem wegen seiner Obstplantagen. Auch wenn der Anteil der Beschäftigten in diesen Branchen relativ gering ist, besteht doch regelmäßig saisonaler Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere während der Erntezeit. Dies wird von der MAIA intensiv für die Integrationsarbeit genutzt.

Bereits seit 2005 vergibt die MAIA die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in saisonale Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft, Obst- und Gartenbau an Dritte. Der praktizierte Ansatz, dass Teilnehmer freiwillig in einen „Pool“ aufgenommen werden und der beauftragte Dritte zunächst die Eignung der Leistungsberechtigten für diese spezifischen Tätigkeiten prüft und sie danach an die Unternehmen vermittelt, hat sich bewährt und wird weitergeführt. Aufgabe des Dritten ist es auch, die Arbeitnehmer im Falle der Integration in saisonale Beschäftigung zu unterstützen, die Motivation nicht zu verlieren und bei auftretenden Problemen zwischen Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmern Lösungen herbeizuführen.

Der konzeptionelle Ansatz, die gesamte Erntesaison zu umfassen und Teilnehmer nacheinander an verschiedene Unternehmen zu vermitteln, führt regelmäßig zu guten Integrationsergebnissen. Deshalb wird auch in der Erntesaison 2016 diese Vermittlungsarbeit durch einen Vertragspartner ausgeführt.

4.11 FACHKRÄFTESICHERUNG

Inzwischen ist deutlich erkennbar, dass der so genannte „Demografische Wandel“ auch in Potsdam-Mittelmark angekommen ist. Das zeigt sich u. a. darin, dass einige Unternehmen mittlerweile bereit sind, die Anforderungen an neu einzustellende Arbeitnehmer oder Auszubildende zu senken. Das kommt dem Profil der Leistungsberechtigten der MAIA entgegen und lässt ihre Chancen steigen. Allerdings kann dies aus Sicht der MAIA keine endgültige Lösung sein. Langfristig sind in den meisten Fällen Schulabschlüsse und/oder solide Berufsausbildungen/Fachkenntnisse unabdingbar, um am Erwerbsleben dauerhaft teilzuhaben.

In der Auseinandersetzung mit dem prognostizierten Arbeitskräftemangel wird in der Studie der Bundesagentur für Arbeit „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ (Januar 2011) festgestellt, dass der Mangel überwiegend „Fachkräfte“ betrifft. Als Fachkräfte werden dabei „alle Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbaren Sekundärabschluss“ definiert.

Die Studie macht deutlich, dass es u. U. für die Volkswirtschaft Deutschlands negative Folgen haben kann, wenn es nicht gelingt, den demografisch bedingten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (EPP) deutschlandweit bestmöglich auszugleichen.

Es wurden 10 Handlungsfelder identifiziert, die darauf ausgerichtet sind, dem Fachkräftemangel zu begegnen:

- 1 – Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren, Übergänge in den Beruf verbessern
- 2 – Ausbildungsabbrecher reduzieren
- 3 – Studienabbrecher reduzieren
- 4 – Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
- 5 – Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
- 6 – Zuwanderung von Fachkräften steuern
- 7 – Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern
- 8 – Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
- 9 – Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
- 10 – Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabenrecht prüfen.

Im Einzelnen wurden Vorschläge zur Bearbeitung dieser Handlungsfelder unterbreitet, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird.

Obwohl die originäre Zuständigkeit in den meisten Fällen bei anderen Einrichtungen und Behörden liegt, kann auch auf der kommunalen Ebene die Entwicklung einiger Handlungsfelder positiv beeinflusst werden. So leistet die MAIA einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbspartizipation Älterer und von alleinerziehenden Frauen.

Aktuell – auf Grund der enormen Zuwanderungswelle von Flüchtlingen - werden in der Gesellschaft die Chancen der Integration von Flüchtlingen stark diskutiert. Wie diese Entwicklung z.B. die Fachkräftesituation beeinflussen kann, ist momentan noch nicht endgültig abzusehen. Jedoch ist davon auszugehen, dass auch das Jobcenter MAIA hier in gewissem Umfang einen Beitrag leisten wird.

Schwerpunkt der Maßnahmen der MAIA zur Fachkräftesicherung sind jedoch die Ausbildungsstellenvermittlung und auch die Förderung von Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (siehe Kapitel 4.2) sowie die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW).

Seit mehreren Jahren hat die Förderung beruflicher Weiterbildung Priorität bei der Planung der Verwendung der Arbeitsfördermittel. Die Förderung beruflicher Weiterbildung wurde weitgehend von den erforderlichen Kürzungen im Eingliederungstitel ausgenommen. Gemeinsam mit der Arbeitsagentur Potsdam und den benachbarten Jobcentern wurde eine Qualifizierungs-/AVGS-Planung erarbeitet. Ziel ist es, dass jeder Leistungsberechtigte, dessen Chancen am Arbeitsmarkt durch eine Weiterbildungsmaßnahme erhöht werden, einen Bildungsgutschein erhalten soll.

Unter Nutzung der vorgenannten Instrumente, aktueller Arbeitsmarktberichte und von Angeboten der Bildungsträger erfolgt durch die Ansprechpartner der MAIA eine individuelle persönliche Beratung der Leistungsberechtigten. Hier werden gezielte einzelfallorientierte Angebote, die den derzeitigen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, unterbreitet und begleitet.

4.12 NEUZUGÄNGE

Alle Leistungsberechtigten, die erstmalig in der MAIA ALG II beantragen (Neuzugänge), erhalten unverzüglich nach Antragstellung einen Termin bei einem persönlichen Ansprechpartner zum Erstgespräch. Dort ist dann mit jedem neuen Antragsteller ein

umfangreiches Gespräch zur Feststellung der Stärken und der Handlungsbedarfe des Leistungsberechtigten zu führen. Gemeinsam wird eine verbindliche Eingliederungsstrategie erarbeitet und in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten. Es wird ein Stellensuchlauf anhand des angelegten Profils durchgeführt, um eine möglichst zeitnahe Integration am ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Im IKS ist der Prozess der Betreuung von „Neukunden“ detailliert geregelt.

4.13 FLÜCHTLINGE

Die Willkommenskultur des Jobcenters gewährt Flüchtlingen mit sofortigem SGB II-Anspruch umfassende und sofortige Hilfe. Die individuell erforderliche moralische, materielle und finanzielle Unterstützung durch unsere Mitarbeiter wurde bereits in 2014 geschult.

Die Betreuung der Flüchtlinge stellt für das Jobcenter eine völlig neue Aufgabe dar, so dass zunächst Erfahrungen mit dieser neuen Zielgruppe gesammelt werden müssen. Spezifische Maßnahmen und Konzepte zur Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt werden erst im Laufe des Jahres schrittweise entwickelt.

Bei der Ersteingliederung hat die sprachliche Qualifizierung und die Anerkennung beruflicher Abschlüsse höchste Priorität. (siehe Kapitel 4.12 Neuzugänge).

Es wurden mehrere fremdsprachige Formulare und Merkblätter entwickelt und beschafft, um den Flüchtlingen eine bessere Orientierung zu Beginn des Leistungsbezugs SGB II zu geben.

4.14 ÖFFENTLICH GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNG

Die MAIA wird das Instrument der Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II auch 2016 nutzen. Das Gesamtvolumen gegenüber dem Vorjahr wird nicht gesteigert. Grund dafür sind in erster Linie die im Zuge der Instrumentenreform eingeführten neuen Restriktionen bei diesem Instrument. So dürfen Leistungsberechtigte innerhalb von fünf Jahren nur noch maximal 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten arbeiten. Dadurch verringert sich die Zahl der potenziellen Teilnehmer zunehmend. Auch dürfen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten keine Qualifizierungen durchgeführt werden und es darf keine sozialpädagogische Betreuung finanziert werden. Gerade diese Elemente wurden in der Vergangenheit aber erfolgreich im Zusammenhang mit Arbeitsgelegenheiten genutzt. Maßnahmen, die bisher als AGH mit Qualifizierungsanteil konzipiert waren, werden nun teilweise als Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung durchgeführt. Aus diesem Grund wurde das Budget für Maßnahmen nach § 45 SGB III deutlich aufgestockt, während das Budget für AGH verringert wurde.

Auch im Jahr 2016 werden einige AGH mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), die in besonderer Weise Integrationsfortschritte für die Teilnehmer erbrachten, favorisiert:

- Für integrationsferne Leistungsberechtigte werden weiterhin betreuungsintensive Maßnahmen durchgeführt, um Teilnehmer zu unterstützen, ihre Tagesstruktur zu finden und zu halten.
- Die Produktion von Obst und Gemüse für die Weitergabe an die „Tafel“ wurde von den Teilnehmern gut angenommen. Sofern die Rahmenbedingungen es zulassen, werden derartige Maßnahmen auch weiterhin durchgeführt.
- Bewährt hat sich auch, eine gewisse Zahl von Arbeitsgelegenheiten flächenmäßig über den gesamten Landkreis regelmäßig vorzuhalten. Sie werden u. a. genutzt, um Arbeitsbereitschaft zu überprüfen oder flexibel auf anderen, kurzfristigen Bedarf seitens der Vermittler zu reagieren.

Die beispielhaft genannten Maßnahmen dienen der Begleitung der praktischen Arbeit der persönlichen Ansprechpartner und Fallmanager. Deshalb genießen sie hohe Priorität.

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II wird es auf Grund der Individualität und der spezifischen Anforderungen nur in Einzelfällen geben können.

5. MASSNAHMEN ZUR EINGLIEDERUNG IN ARBEIT

5.1 VERTEILUNG DES EINGLIEDERUNGSBUDGETS

Nach dem derzeitigen Kenntnisstand wurden die vorhandenen Mittel wie in der folgenden Tabelle dargestellt verplant. Allerdings wird unterjährig die Planung kontinuierlich angepasst, da der Mittelabfluss nicht in jedem Instrument durch das Jobcenter gesteuert werden kann. So ist es z. B. nicht exakt planbar, wie viele der ausgegebenen Vermittlungsgutscheine durch die Leistungsberechtigten tatsächlich eingelöst werden, so dass die Förderung auch kassenwirksam wird.

In der folgenden Tabelle sind die tatsächlichen Ausgaben pro Instrument dargestellt sowie die Planung der Ausgaben für 2016:

Eingliederungsbudget	Ausgaben 2013	Ausgaben 2014	Ausgaben 2015	Planung 2016
Vermittlungsbudget	516.252 €	542.222 €	495.278 €	616.912 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	849.915 €	715.350 €	769.203 €	906.515 €
Vermittlungsgutscheine	88.500 €	49.000 €	48.000 €	49.608 €
Reisekosten zum Meldetermin	47.142 €	45.076 €	39.192 €	46.800 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	585.124 €	607.559 €	721.012 €	678.314 €
Eingliederungszuschüsse	1.221.718 €	1.177.494 €	1.283.610 €	1.149.999 €
Eingliederungszuschüsse für Ältere – Auslauffinanzierung -	113.667 €	0 €	0 €	0 €
Beschäftigungszuschuss – Auslauffinanzierung -	215.279 €	198.404 €	186.366 €	185.150 €
Einstiegsgeld	50.319 €	53.428 €	68.980 €	65.565 €
Begleitende Hilfen für Selbständige	70.498 €	98.682 €	219.240 €	215.281 €
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	223.708 €	139.116 €	53.241 €	44.081 €
Ausbildungsbegleitende Hilfen	4.694 €	4.890 €	2.760 €	12.500 €
Einstiegsqualifizierung	13.416 €	8.696 €	14.321 €	34.145 €
Leistungen für Menschen mit Behinderungen / REHA	193.885 €	246.204 €	160.054 €	297.490 €
Arbeitsgelegenheiten mit MAE	699.391 €	673.431 €	734.506 €	650.948 €
Arbeitsgelegenheiten – Entgeltvariante – Auslauffinanzierung -	50.549 €	0 €	0 €	0 €
Förderung von Arbeitsverhältnissen	133.932 €	88.353 €	104.233 €	149.515 €
Freie Förderung	22.718 €	6.289 €	9.014 €	19.551 €
Summe	5.100.705 €	4.654.203 €	4.909.009 €	5.122.465 €

Eine Erhöhung des Planansatzes erfolgte in den Positionen Aktivierung und berufliche Eingliederung sowie Vermittlungsbudget, da Qualifizierung nach wie vor ein gutes Mittel zur Integration der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den 1. Arbeitsmarkt darstellt. Dies begründet sich insbesondere im erwarteten Zugang von Flüchtlingen.

Die Kosten für die Förderung beruflicher Weiterbildung und für Eingliederungszuschüsse wurden auf nur wenig geringerem Niveau als in 2015 angesetzt, da diese Instrumente häufig zu einer direkten Integration führen.

5.2 WEITERE FÖRDERUNGEN AUS LAND, BUND UND EU

Bisher unterstützte die MAIA auch von Bund/Land/EU geförderte regionale Entwicklungsprojekte des Landkreises oder der Kommunen, indem sie – falls geeignet – durch Beschäftigungsförderung zur Realisierung beitrug. Dies wird auf Grund der begrenzten finanziellen Mittel nur noch in Ausnahmefällen möglich sein.

Für 2016 ist vorgesehen, in der neuen EU-Förderperiode 2014 - 2020 die angekündigten Förderprogramme des Landes und des Bundes auch für die Arbeit im Jobcenter MAIA zu nutzen, sofern diese als wirtschaftlich und zielführend eingeschätzt werden.

5.3 FLANKIERENDE KOMMUNALE LEISTUNGEN NACH § 16A SGB II

Im Jahr 2016 sind für die psychosoziale Beratung und die Qualifizierte Suchtberatung je 105.000 € vom Kreis geplant. Es erfolgt eine pauschale Finanzierung nach Zuwendungsrecht.

Für die Schuldnerberatung sind 2016 ca. 100.000 € eingeplant. Die Abrechnung erfolgt hierbei auf die Einzelfälle bezogen.